

UNIVERSITE GASTON BERGER DE SAINT-LOUIS

UFR DE LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

SECTION DE SOCIOLOGIE



MEMOIRE DE MAITRISE

PARCOURS : FAMILLE ET EDUCATION

THEME : GENRE ET SOCIETE

SUJET :

Genre et pouvoir : les difficultés du leadership féminin face aux stéréotypes socioculturels.

Exemples de femmes leaders dans la ville de Dakar.

Présenté par :

Maimouna Makoar DIOUF

Sous la direction de :

Mme Fatou Diop SALL

Année académique : 2008-2009

DEDICACE

Nous dédions ce travail à :

- Notre défunt et regretté père, Drisse Makoar DIOUF qui nous a quittés dès notre tendre enfance (que la terre lui soit légère !!!) ;
- Notre vaillante maman Koussiga FALL qui s'est toujours donnée corps et âme pour que nous soyons heureuse pour toujours dans la vie, puisse Dieu lui prêter longue vie et santé ;
- Mes frères et sœurs pour leur amour et soutien moral sans faille : Fama, Adama, Mamy, Mame less, Fatou Ndiaye, Bathie, Codé, Codou, Maty, etc. ;
- Dr Ibrahima Touré qui a suivi de très près ce travail ;
- Mes voisines et amies Aichatou M'boup et Mariama H. Diallo;
- Tout le Daara Sant Serigne Saliou Mbacké Wakeur Chiekh Béthio Thioune Touba UGB.

A tous ceux et à toutes celles que nous avons involontairement oublié de citer.

REMERCIEMENT

Ce travail n'aurait pas pu également voir le jour sans l'apport décisif d'un certain nombre de personnes.

- Nous pensons d'abord à notre chère mère qui, grâce à ses prières et son soutien moral indéfectible, nous n'avons jamais pensé, pas une seconde, abdiquer encore moins baisser les bras même pendant les périodes les plus difficiles de la vie.

Nos remerciements vont ensuite à l'endroit de :

- Madame Fatou DIOP SALL, notre directrice de mémoire, qui, en dépit de ses obligations, a accepté avec toute la rigueur et la clairvoyance requise, de diriger ce travail. Nous lui témoignons par ici toute notre reconnaissance et notre considération distinguée ;

- Tous les enseignants de la section de sociologie ;

- Toutes les femmes qui ont bien voulu collaboré à l'élaboration de ce travail malgré le peu de temps dont elles disposent.

A tous ceux qui n'ont pas été cités mais qui se reconnaîtront dans ces remerciements pour nous avoir encouragée et soutenue dans la production de ce modeste travail.

GLOSSAIRE

- AFAC** : Association des Femmes d'Affaires et Femmes Commerçantes
- AFARD** : Association des Femmes Africaines pour la Recherche et le Développement
- AFEPES** : Association des Femmes pour la Promotion de l'Entrepreneuriat Féminin
- AOF** : Afrique Occidentale Française
- CEDEF** : Convention sur l'Elimination de toutes formes de Discriminations à l'Egard des Femmes
- COCOGES** : Collectif des Femmes Commerçantes du Collectif du groupement Economique du Sénégal
- CODESRIA** : Conseil pour le Développement de la Recherche en Sciences Sociales en Afrique
- CRDS** : Centre Régional de Documentation de Saint-Louis
- DEEG** : Direction de l'Equité et de l'Egalité des Genres
- DEF** : Direction de l'Entrepreneuriat Féminin
- FAFS** : Fédération des Associations Féminines du Sénégal
- FDEA** : Femmes, Développement et Entreprise en Afrique
- FED** : Femmes et Développement
- GESTE** : Genre et Société
- GED** : Genre et Développement
- IFAN** : Institut Fondamental d'Afrique Noire
- IFD** : Intégration des Femmes au Développement
- LSH** : Lettres et Sciences Humaines
- ONG** : Organisation Non Gouvernementale
- ONU** : Organisation des Nations-Unies
- PUF** : Presses Universitaires de France
- RAFET** : Réseau Africain pour la promotion des Femmes Travailleuses
- RASEF** : Réseau Africain de Soutien à l'Entrepreneuriat Féminin
- RESDAF** : Réseau des Femmes pour le Développement Durable en Afrique
- SJP** : Sciences Juridiques et Politiques
- UCAD** : Université Cheikh Anta Diop
- UFCD** : Union des Femmes Commerçantes de Dakar

LISTE DES TABLE AUX, CARTES ET SCHEMAS

TABLEAUX

Tableau 1 : structure et composition de l'échantillonnage.....	63
Tableau 2 : tableau des âges.....	79
Tableau 3 : tableau relatif à la situation matrimoniale.....	80
Tableau 4 : tableau relatif au régime matrimonial.....	81
Tableau 5 : tableau des ethnies.....	83
Tableau 6 : Tableau croisé de la répartition de la population associative enquêtée selon le niveau d'instruction et la religion.....	84
Tableau 7 : tableau relatif à la catégorie socioprofessionnelle.....	85
Tableau 8 : tableau relatif au secteur d'activité.....	87
Tableau 9 : tableau relatif au poste occupé.....	88
Tableau 10 : tableau relatif à la participation au conseil d'administration.....	88
Tableau 11 : tableau relatif à la fréquence de la participation.....	89
Tableau 12 : tableau relatif à l'existence de contraintes dans le travail.....	93
Tableau 13 : tableau relatif à l'influence des contraintes sur la productivité.....	94
Tableau 14: tableau relatif au fait que les rapports socioprofessionnels aient répondu ou non aux attentes.....	95
Tableau 15 : tableau relatif à l'adhésion dans une autre organisation.....	98

CARTES

Carte 1: Situation de Dakar dans la carte du Sénégal.....	70
Carte2 : Les Communes d'arrondissement de la ville Dakar.....	71

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	4
PREMIER PARTIE : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE.....	8
CHAPITRE I : CONSTRUCTION DU CADRE THEORIQUE.....	10
CHAPITRE II : CADRE D'ANALYSE.....	42
CHAPITRE III : METHODOLOGIE.....	57
DEUXIEME PARTIE : APPROCHE DESCRIPTIVE ET DIACHRONIQUE DE L'ETUDE.....	67
CHAPITRE IV : PRESENTATION DE LA VILLE DE DAKAR.....	69
CHAPITRE V : LA QUESTION DU GENRE AU SENEGAL.....	73
TROISIEME PARTIE : PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS OBTENUS.....	77
CHAPITRE VI : PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS	79
CONCLUSION.....	100
BIBLIOGRAPHIE.....	102
ANNEXE.....	105

INTRODUCTION

Le champ de la sociologie des rapports sociaux de sexes a connu depuis quelques années de profonds bouleversements. Il s'est développé sur le terreau du champ de la sociologie de la famille et sur celui des études féministes. La famille, actuellement enjeu de société, devient objet de l'attention de bon nombre de chercheurs en sciences humaines. La famille jusqu'alors, mais depuis peu, espace clos du privé, domaine réservé d'un éternel féminin mythifié par l'idéal bourgeois de la femme au foyer, mère nourricière et garante de l'équilibre familial, mais aussi social, pourrait se transformer et engendrer d'autres transformations. La dichotomie entre la sphère de reproduction des individus, la famille, et celle de production de biens, l'entreprise, est dénoncée comme conséquence du système capitaliste qui promeut, à l'excès, une logique de la division du travail qui instaure l'autonomisation de la production et l'éviction des femmes de cette même sphère.

Si les sociétés humaines mettent en œuvre des stratégies organisationnelles pour promouvoir l'équilibre de l'environnement social, à la division sociale du travail cependant, s'est précédée une autre, celle focalisée autour de la différence sexuelle. En effet, partout dans le monde, on remarque ce même fait culturel qui organise en général la vie sociale. Ce déterminisme sexuel est fortement ancré dans les mœurs du fait de ses fondements quelque fois religieux.

Il s'instaure ainsi, autour de la variable sexe, une détermination des personnes dans des statuts et des rôles qui garantissent l'équilibre de la vie sociale. Ce qui entraîne dans cette optique la mise en œuvre de tout un processus culturel destiné à définir clairement la place et le rôle que chaque identité sexuée doit prendre dans le système social. Ce processus de socialisation se réalise en fonction des objectifs conduisant à une construction sociale du masculin et du féminin. A la différence biologique des sexes s'ajoute la différenciation sociale dont se charge de perpétuer le processus de socialisation qui s'élabore de façon différente pour les deux sexes. A cet effet, différents processus initiatiques de même que plusieurs formes de pratiques culturelles prendront en charge l'apprentissage des conduites nécessaires à une vie sociale conforme aux modèles sociaux élaborés. Ces modèles que nous qualifions de traditionnels se réfèrent à toute une conjoncture socioculturelle et idéologique ; ils renvoient

donc à un système éducatif et partant, à un système de valeurs que la société cherche à véhiculer.

Cette présente recherche s'inscrit donc dans le cadre des transformations socio-économiques des rapports sociaux de sexe qui s'opèrent dans les relations de genre. Dans le cadre de l'élaboration de notre mémoire, nous avons choisi de travailler sur les difficultés du leadership féminin. Le choix de notre sujet est motivé par le fait que, malgré tous les efforts consentis par les pouvoirs politiques en matière des droits de la femme, il reste beaucoup à faire dans le domaine du leadership féminin. Nous avons constaté qu'il ne suffit pas seulement de voter des lois ou d'adapter des politiques pour une amélioration des conditions de vie des femmes. Ce qu'il faut, c'est une révision des rapports sociaux de sexe pour promouvoir une évolution des rôles et statuts des femmes afin que ces dernières puissent sortir de la sphère privée et investir la sphère publique pour occuper la place qu'elle doit y avoir. Dans ce travail, il s'agira, d'éclairer en arrière fond les présupposés qui ont tissé la toile de fond des analyses "féministes" sur la condition féminine et sur ce qui deviendra dans les années 80 les rapports sociaux de sexes car bien ces analyses prennent sens que rapportées à leurs conditions objectives de production.

La problématique du leadership féminin est devenue de nos jours une priorité nationale et sa prise en charge repose sur une révision des rôles et statuts de la femme. En effet, la subordination des femmes étant reconnue comme un problème, une série de mesures ont été mises en œuvre pour tenter de corriger les déséquilibres. Dans ce cadre, l'Etat sénégalais a œuvré pour une amélioration de la condition de la femme, avec notamment, la révision du code de la famille, de l'autorité parentale et l'adoption des lois sur la parité, etc. Cependant, les solutions proposées ont été bien souvent inadéquates ou nuisibles pour les femmes dans la mesure où tous les efforts n'ont pas empêché que la situation des femmes reste toujours un domaine d'étude à investir parce que peinant à évoluer. Depuis que les gouvernants, ONG ou société civile ont commencé à prendre en charge la situation de la femme pour une amélioration de ses conditions de vie, on a comme l'impression qu'on en est resté au point de départ. En fait, l'idée principale que nous défendons est ce que ces institutions précédemment citées oublient, c'est qu'il ne suffit pas seulement d'aider les femmes dans les domaines techniques et financiers, dans l'obtention d'un métier et d'une autonomie économique pour se libérer et améliorer leur place sociale. Là où il faut insister, c'est sur l'évolution des rôles et statuts des femmes et faire disparaître certains stéréotypes qui

ne sont créés que pour expliquer et maintenir la situation de dominées des femmes et davantage les subordonner par rapport aux hommes. Car, en plus des discriminations ou des conditions défavorables (qui touchent également les hommes) dues à l'ethnie, l'âge, la classe sociale, la caste, etc., les femmes pâtissent des relations inégales entre les hommes et les femmes.

L'objet de notre recherche est axé autour des difficultés que connaît le leadership féminin, et nous avons abordé l'approche selon laquelle les stéréotypes socioculturels sont les principaux blocages. Ainsi, en nous proposant de discuter des stéréotypes de la féminité, nous espérons arriver à mieux à comprendre la non-coïncidence entre les représentations des femmes et celles du pouvoir.

Nous avons choisi, pour pouvoir mieux transcender le problème, de donner la voie aux femmes et aussi l'opportunité de mieux expliquer les difficultés qu'elles ont relativement aux différents niveaux liés à leurs carrières, tant sur le plan de la vie conjugale que celui du travail même.

Nous avons divisé notre travail en trois sous-parties :

— La première partie est essentiellement théorique et méthodologique. Nous avons commencé par faire un parcours de reconnaissance de la littérature existante sur les rapports sociaux de sexe et le genre en effectuant une synthèse bibliographique des ouvrages consultés, poser le problème général de recherche et formuler une hypothèse de recherche, ensuite, nous avons élaboré l'approche conceptuelle, fait la construction du modèle d'analyse, défini les objectifs de notre étude et les intérêts que revêt une telle recherche. Enfin, nous avons procédé à une présentation de la méthodologie de recherche qui a été scindée en plusieurs étapes ayant trait à l'histoire de la collecte, aux techniques de recueil et de traitement des données.

— La deuxième partie est consacrée à la présentation du cadre d'étude. Dans cette partie, nous aurons deux chapitres, dont l'un va traiter du cadre général de l'étude qui est la ville de Dakar, et le second mettra en relief la situation et l'évolution de la question de genre au niveau national.

— La troisième partie enfin, a consisté à faire une analyse et une interprétation des données recueillies. Elle s'est proposée d'abord de faire l'identification sociologique de la

population enquêtée à travers les grandes variables(âge, niveau d'instruction, ethnie, situation matrimoniale, etc.) et d'identifier ensuite les différents types de stéréotypes socio-culturels auxquels les femmes leaders font face, de mesurer leurs incidences sur la productivité des femmes dans leur milieu de travail et d'analyser les voies et les moyens qu'elles mettent en œuvre pour les contourner.

PREMIERE PARTIE :
CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE
DE LA RECHERCHE

Cette première partie de notre travail sera articulée autour de trois aspects fondamentaux qui sous-tendent globalement notre démarche. Il s'agit d'abord, de la phase théorique axée autour de l'état de la question, du problème général et des questions spécifiques de la recherche, de l'hypothèse de travail, ensuite du cadre d'analyse composé de l'approche conceptuelle, de la construction du modèle d'analyse etc. et enfin de la phase méthodologique qui décline les grandes étapes successives qui ont rythmé la présente recherche et la construction de l'objet d'études.

Chapitre 1: Construction du cadre théorique

Ce présent chapitre est consacré à l'aspect théorique de l'étude. Il fait respectivement le point sur la revue de la littérature, la problématique, la question de départ, les hypothèses de travail, la définition des concepts opératoires, la construction du modèle d'analyse, les objectifs de la recherche, la justification du choix de l'étude ou l'intérêt du sujet.

SECTION 1 : ETAT DE LA QUESTION

Les résultats des recherches documentaires effectuées ont permis de constater que beaucoup d'ouvrages ont été consacrés à la thématique des rapports sociaux de sexe et sur le genre. Jusque dans les années 1970, les femmes ont été globalement absentes de la production et de la littérature sociologiques et plus généralement des sciences sociales, mais aujourd'hui, on ne peut imaginer une sociologie sans que la variable "sexe" ne soit introduite et questionnée. C'est une approche qui, aujourd'hui, mobilise les chercheurs, les médias, les institutions internationales et le monde politique.

La première enquête sociologique à prendre en compte la variable sexe est l'ouvrage d'Emile DURKHEIM¹ intitulé Le suicide: dans cet essai qu'on lui doit, le sociologue constate que les femmes se suicident trois fois moins que les hommes, ce qui est l'écart statistique le plus important.

Les "*women's studies*" et "*gender studies*" sont devenues un champ de recherche à part entière et ont connu un développement particulièrement important aux Etats-Unis. Les "études et recherches féministes", d'ailleurs soutenues par l'Union Européenne, ont obtenu en France un meilleur ancrage institutionnel aussi bien au niveau du Centre National de Recherche Scientifique (CNRS) que dans les universités. Pour autant, elles ont du mal à se démarquer d'une image militante, liée à leur condition d'émergence (luttres féministes des années 1970). Elles ont été facilement soupçonnées de "*fabriquer de l'opinion*" plutôt que de

¹ E. Durkheim, 1897, *Le suicide*, Paris, PUF

la pensée. Selon Huguette DAGENAI² tout de même, le féminisme est « *un mouvement social à plusieurs voies/voix dont l'objectif est la transformation en profondeur des rapports sociaux de sexe qui sont oppressifs pour la femme et l'instauration d'une société juste et égalitaire* ». Autant dire que le féminisme n'est pas un outil pour "fabriquer de l'opinion" mais bel et bien un courant de pensée au même titre que le Marxisme ou le Fonctionnalisme par exemple.

Le féminisme est un ensemble d'idées politiques, philosophiques et sociales cherchant à promouvoir les droits des femmes et leurs intérêts dans la société civile. La pensée féministe vise en particulier l'amélioration du statut des femmes dans les sociétés où la tradition établit des inégalités fondées sur le sexe. Le féminisme travaille à construire de nouveaux rapports sociaux et développe des outils propres à la défense des droits des femmes et de leurs acquis. Ce mouvement est soutenu par diverses théories sociologiques et philosophiques.

Né après l'âge industriel, le féminisme se réclame de mouvements plus anciens ou de combats menés dans d'autres contextes historiques. Il est parfois présenté comme une lutte menée afin d'abolir l'oppression dont les femmes sont victimes au quotidien. Le féminisme est soutenu principalement par les femmes, bien qu'il soit également activement défendu par des hommes. Les féministes cherchent à faire progresser les femmes dans leur contexte social, politique et économique, mais également dans la perception qu'elles ont d'elles-mêmes. Ils défendent l'idée que « *le personnel est politique* » et font avancer la cause des femmes en les aidant à se structurer comme des personnes autonomes, capables de gérer leur propre corps et, de façon plus générale, toutes les dimensions de leur vie.

En Afrique, les études sur le genre sont apparues assez récemment, et ont été souvent menées par des chercheuses occidentales. Les Africaines ont commencé à y contribuer vers les années 1980. Cette imprégnation est en quelque sorte liée à l'émergence des mouvements sociaux des femmes. L'AFARD³, créée en 1977, y a joué un rôle important avec la mise en

² H. Dagenais, 1987, « Méthodologie féministe et anthropologie : une alliance possible », In *Anthropologie et société*, volume 11, numéro 1.

³ AFARD : Association des Femmes Africaines pour la Recherche et le Développement. Des femmes africaines- après une année de consultations (en Suède et en Zambie)- ont décidé de créer en décembre 1977 à Dakar,

place d'un réseau de chercheuses africaines formées en méthodologie et en études du développement qui ont d'abord travaillé sur les femmes et ensuite sur l'analyse de genre. La contribution des chercheuses africaines féministes a permis d'introduire l'analyse de genre dans les études et recherches sur les sociétés africaines. Elles se sont interrogées sur les rôles des femmes et des hommes et sur l'impact des rapports sociaux de sexe. Le CODESRIA⁴, à travers l'organisation d'un séminaire sur l'analyse de genre en 1991, a offert une précieuse occasion aux chercheurs spécialistes dans ce domaine de se retrouver, d'échanger et de constituer un corpus théorique et méthodologique. Le CODESRIA organise depuis 1993 un "Institut sur le genre". On peut aussi parler de la création de laboratoires sur le genre à l'instar de celui de Genre de l'IFAN/UCAD, et aussi du GESTE⁵ à l'Université Gaston BERGER de Saint-Louis et la mise en place de projets pédagogiques qui prennent en compte la question du genre et des rapports sociaux de sexes.

La notion de genre en même temps qu'elle remet en question la puissance explicative du sexe biologique, permet de mieux comprendre les mécanismes d'une domination masculine que les anthropologues retrouvent dans la quasi-totalité des sociétés humaines; la naturalisation des rapports sociaux de sexe étant considérée comme la condition de leur pérennité.

Selon des chercheurs comme Fatou SOW (2004)⁶, le genre se différencie du sexe biologique et désigne la construction historique, culturelle et sociale du sexe, dans un système à deux termes, le masculin et le féminin. La spécificité principale de ce système étant son caractère inégal : en effet, sur le plan universel, les hommes ont été la référence unique pour penser l'humain. L'époque est marquée par un universalisme triomphant, où l'homme, référence absolue de l'humanité - qu'un "H" majuscule ne suffit que trop peu à distinguer d'un "h" minuscule - est posé comme le modèle vers lequel il va de soi qu'il faut tendre. L'homme

l'Association des Femmes Africaines pour la Recherche et le Développement (AFARD). Leur objectif était double :

- Décoloniser la recherche sur les femmes pour mieux appréhender la complexité de leur situation.
- Disséminer et vulgariser les résultats de la recherche pour conscientiser, sensibiliser les pouvoirs publics et les femmes elles-mêmes quant à l'émergence d'un mouvement féministe africain.

⁴ CODESRIA : Conseil pour le Développement de la Recherche en Sciences Sociales en Afrique

⁵ GESTE : Genre et Société

⁶ F. Sow, 2004, « L'analyse de genre et les sciences sociales en Afrique », In A. Imam, A. Mama, F. Sow (Sous la Direction De), *Sexe, Genre et société : engendrer les sciences sociales africaines*, Dakar, CODESRIA-Karthala.

est à l'androcentrisme ce que l'occidental est à l'ethnocentrisme, le modèle à partir duquel s'évalue tous les autres.

Traiter la différence entre homme et femme est l'un des problèmes majeurs de toute civilisation, et les solutions sont extrêmement variées. Selon l'argument de bon sens, partout les hommes sont des hommes et les femmes des femmes, il est donc naturel que les sociétés reconnaissent et institutionnalisent cette différence biologique majeure. Le sexe est une catégorie sociale qui a la force de l'évidence. Des fondements mythiques ou religieux, des pratiques rituelles et une division sexuelle des tâches très codifiée, inscrivent la différence des sexes dans les consciences et dans l'espace social. Les différences ainsi instituées sont profondément asymétriques et inégalitaires. Selon Françoise HERITIER⁷, elles instaurent une hiérarchisation des sexes, une « *valence différentielle des sexes* ». Margaret MEAD (1935)⁸ de son côté, met en évidence les différences radicales dans les stéréotypes masculin et féminin d'une société à l'autre et en déduit le caractère profondément culturel des identités de sexe : il y aurait donc un "sexe" social différent du sexe biologique. Il faut cependant attendre les années 1960 pour que commence véritablement le travail de "dénaturalisation" de la différence de sexe si bien résumée par la proposition de Simone de BEAUVOIR(1949)⁹ en ces termes : « *on ne naît pas femme, on le devient* ».

Le sexe culturel n'est pas l'effet ni le reflet du sexe biologique, il est le fruit d'un travail de différenciation qui se réalise dans la société. Pour soutenir cette affirmation, nous soulignons le fait que la biologie ne devient le justificatif de la division sociale des sexes qu'au XIXème siècle. Dans son livre, La Fabrique du sexe, Thomas LAQUEUR(1992) explique qu'autour de 1800, des auteurs de toutes sortes résolurent de fonder les différences qu'ils jugeaient capitales entre sexe masculin et sexe féminin sur des distinctions biologiques. Ainsi, à cette époque, « *une anatomie et une physiologie de l'incommensurabilité remplacèrent une métaphysique de la hiérarchie dans la représentation de la femme par rapport à l'homme* »¹⁰.

Vu que cette résolution de fonder la division sociale entre les sexes sur les différences biologiques est datée historiquement et qu'elle est aussi située culturellement, nous pouvons

⁷ F. Héritier, « Le sang guerrier et le sang des femmes », In *Cahier du GRIF*, numéro 29, Ed. Tierce, Paris.

⁸ M. Mead, 1935, *Mœurs et sexualité en Océanie*, Terre Humaine, Ed. Plon.

⁹ S. De Beauvoir, 1949, *Le deuxième sexe II. L'expérience vécue*, Paris, Gallimard.

¹⁰ T. Laqueur, 1992, *La Fabrique du sexe*, Paris Gallimard.

conclure que cette division n'est qu'un phénomène social, un phénomène produit dans certaines conditions et sous certaines formes. Le masculin et le féminin sont des catégories socialement construites, des catégories qui n'ont aucune base naturelle ou universelle. Sonia DAYAN-HERZBRUN(1982) explique que : « *par homme et femme, je ne désigne pas des catégories universelles, mais des types de conduites, par lesquelles se manifeste, dans notre société, l'appartenance à l'un des deux sexes, toutes les variantes autour de ces types étant possibles* »¹¹

Dans Le deuxième sexe, Simone De BEAUVOIR constate cette inégalité dans la construction sociale des deux sexes :

« *Sans doute, il existe des images stylisées de l'homme en tant qu'il est saisi dans ses rapports avec la femme : le père, le séducteur, le mari, le jaloux, le bon fils, le mauvais fils ; mais ce sont aussi les hommes qui les ont fixées, et elles n'atteignent pas à la dignité du mythe ; elles ne sont guère que des clichés. Tandis que la femme est exclusivement définie dans son rapport avec l'homme. L'asymétrie des deux catégories male et femelle se manifeste dans la constitution unilatérale des mythes sexuels. On dit parfois "le sexe" pour désigner la femme ; c'est elle qui est la chaire, ses délices et ses dangers : que pour la femme ce soit l'homme qui est sexué et charnel est une vérité qui n'a jamais été proclamée parce qu'il n'y a personne pour la proclamer* »¹².

Du point de vue de la philosophie "existentialiste", l'être humain gère le drame de l'existence sans essence en se choisissant partiellement femme ou homme et en assumant cela dans une certaine "mauvaise foi". Aussi, "devenu" femme ou homme, l'être humain sexué que le chercheur en sciences sociales croira ranger ainsi dans une variable indépendante doit être sous cet aspect bien plus abordé comme une variable dépendante dont il faut chercher les origines dans l'environnement culturel. C'est la trop routinière catégorisation *a priori* en genre masculin et féminin qui doit être remise en question si l'on veut vraiment percevoir le sens des processus sociaux et ne pas reproduire l'imposition qu'ils exercent sur la personnalité des êtres qui sont avant tout des humains avant de paraître femmes ou hommes ("paraître" dont il faut précisément tenter d'étudier les facteurs).

La psychologie évolutionniste explique les différences d'aptitude entre les garçons et les filles par une organisation cérébrale différente selon les sexes. Le caractère scientifique

¹¹ S. Dayan-Herzbrun, 1982, « *Production du sentiment amoureux et travail des femmes* », *Cahiers internationaux de Sociologie*, Vol. LXXII.

¹² S. De Beauvoir, 1949, *Op. Cit.*

d'une telle approche est vigoureusement contesté et même son aspect idéologique dénoncé par nombre de scientifiques. Maurice HALBWACHS¹³ de souligner que les différences de sexe d'apparences naturelles, sont diminuées ou renforcées par des "influences sociales".

L'anthropologie s'est avérée déterminante pour éclairer la confusion habituellement opérée entre le fait biologique désigné par le sexe et le fait social ou symbolique désigné par le genre. La différence des sexes, si elle procède d'une "nécessité biologique", est aussi un principe universel d'organisation sociale. Ainsi, les rapports entre hommes et femmes sont au cœur des trois piliers universels de la société que sont pour Claude LEVIS STRAUSS¹⁴ la prohibition de l'inceste, l'existence d'une forme reconnue d'union et la répartition sexuelle des tâches.

Par ailleurs, comme toute donnée "naturelle", le dualisme sexué est à l'origine de ce que les anthropologues appellent une idéologie, qui généralise l'attribution aux éléments, aux attitudes, aux pratiques d'une dimension "sexuée", d'une propriété (ici le féminin et le masculin) : à ce niveau, les genres féminin et masculin n'entretiennent plus qu'un lointain rapport avec la définition prosaïque du sexe biologique. Le sexe n'est plus une variable biologique, c'est une propriété symbolique ; ce n'est plus un principe de différenciation physiologique, c'est un principe d'organisation sociale. C'est ce que nous allons considérer ici avec Simone DE BEAUVOIR dans son ouvrage précédemment cité où elle décrit comment dans notre civilisation, la société entourant l'enfant agit sur lui pour l'orienter dans un type de rôle qui, selon les cas, sera féminin ou masculin, mais toujours complémentaire à l'autre et répondant aux besoins d'une économie générale servant le fonctionnement de l'ordre social.¹⁵

Dans la société, il existe des pratiques éducatives, différenciées de manière très précoce. Les interactions mère/ bébé sont différentes selon qu'il s'agit d'une fille ou d'un garçon. Il semble que l'on stimule davantage le comportement social des filles. En revanche, les garçons sont plus stimulés sur le plan moteur : on les manipule avec plus de vigueur ; on les aide davantage à s'asseoir, à marcher, que lorsqu'il s'agit d'une fille. Les filles sont ainsi invitées à une douce passivité et à une certaine dépendance par rapport aux adultes tandis que les garçons sont poussés à l'autonomie, à l'activité et à l'indépendance. Pour les enfants plus âgés, on constate, lorsqu'on observe les pratiques éducatives au quotidien, que l'esprit de

¹³ M. Halbwachs, 1930, *Morphologie sociale*, Armand Colin

¹⁴ C. Levis Strauss, 1949, *Les Structures élémentaires de la parenté*, Paris

¹⁵ *Op. Cit.* 1949

“sérieux” préside à l’éducation des filles qui sont très tôt considérées comme des adultes en miniature, auxquels il est important de faire acquérir les exigences de leur rôle social.

Contrairement à l’homme à qui l’on apprend, depuis le bas âge, à saisir son corps comme un moyen de dominer la nature mais aussi comme un instrument de combat, chez la femme, il y a, au départ, selon Simone DE BEAUVOIR(1949), « *un conflit entre son existence et son “autre” être ; on lui apprend que pour plaire, il faut chercher à plaire, il faut se faire objet ; elle doit donc renoncer à son autonomie* »,

Dans ce même ordre d’idées selon lequel il existe une différenciation sociale du sexe, beaucoup d’auteurs en ont parlé et la plupart d’entre eux ont surtout insisté sur le fait que, et cela depuis la socialisation primaire faite par la famille, le garçon est avantagé par rapport à la fille à qui on attribue un rôle très restreint et limité au domaine familial et plus tard conjugal. Le garçon est autorisé et éduqué à des jeux qui demandent de la force physique pour que sa corporéisation lui permette d’acquérir de la force et qu’il puisse être en mesure de maîtriser la douleur et affronter la vie. Concernant la fille, elle est éduquée à des jeux qui ont toujours rapport à son futur rôle d’épouse et de mère, comme par exemple jouer à la poupée ou jouer à mater les jeunes frères ou sœurs, et qui ne demandent aucune force physique. Leur champ de liberté est plus restreint et limité à la maison, alors que le garçon est autorisé à jouer dehors et plus longtemps. En grandissant, la femme est submergée de ces croyances qui lui sont inculquées et fait tout pour ne pas transgresser les normes sociales, c’est-à-dire se marier, avoir des enfants et s’occuper de leur éducation. La jeune fille est très tôt responsabilisée au sein de la maison. Elle commence à accompagner très tôt sa maman au marché et apprend ainsi petit à petit à faire des provisions de bonne qualité. La cuisine demeure sur ce point un lieu de prédilection de la petite fille qui, pas à pas, apprend à piler des épices, à éplucher des légumes, à écailler le poisson jusqu’au jour où on la considère apte à gérer l’écumoire comme la maîtresse de maison. Selon le Professeur Gora MDODJ¹⁶, la fille est éduquée à être “*borom neek*” c’est-à-dire s’occuper de l’intérieur, alors que le garçon est éduqué pour être “*borom kër*” c’est-à-dire celui qui doit veiller à la survie de la famille, le chef de la maison à qui l’on doit à la fois respect et soumission, celui qui part à l’extérieur pour apporter de la nourriture à sa progéniture.

¹⁶ G. Mbodj, 1987, *Corporéité et socialisation en milieu ouolof. Place et importance du corps et des pratiques corporelles dans la société ouolof (traditions et changements sociaux)*, tome III Thèse de Doctorat.

Dans cette même lancée, Simone DE BEAUVOIR(1949), en poursuivant plus loin la réflexion, nous dit que « *la destinée que la société propose traditionnellement à la femme, c'est le mariage. La plupart des femmes, aujourd'hui encore, sont mariées, l'ont été, se préparent à l'être ou souffrent de ne l'être pas* ». C'est dire sous ce registre là que l'homme, socialement, semble être, un être autonome et complet ; alors que pour la femme, le mariage serait son seul gagne-pain mais aussi la seule justification sociale de son existence. Il lui est imposé à un double titre, donner des enfants à la communauté, satisfaire les besoins sexuels d'un male et prendre soin de son foyer. Même l'acte sexuel est un service qu'elle rend à l'homme. Ce sont les hommes qui gèrent le monde et que la femme a la tentation à se consacrer entièrement à son mariage et à ses enfants, au risque de limiter sa liberté. Cette situation viendrait, selon Simone DE BEAUVOIR, du fait que la femme ne se croit pas capable ou ne veut pas rester célibataire pour des raisons économiques et sociales. Qu'il s'agisse de la société, des parents ou de la religion, tous réaffirment aux femmes qu'elles sont inférieures aux males et qu'elles devront avoir un mari. Pour ce même auteur, il y a beaucoup de circonstances qui amènent les gens à croire à l'infériorité des femmes et des effets que cela a sur leur désir à se marier et à se consacrer à leur vie conjugale au risque de laisser leur propre vie professionnelle.

Les femmes sacrifient souvent leurs carrières pour celles de leur mari mais aussi et surtout pour l'éducation de ses enfants alors le fait qu'elles ne fassent rien, qu'elles restent à la maison et n'ont aucune activité économique diminue de beaucoup leur pouvoir. Ce qui fait que sa situation de soumise soit de plus en plus grande. Plusieurs paramètres sont à souligner sur ce point. En premier lieu, il y a l'inégalité des chances scolaires entre les filles et les garçons. Les filles n'ont pas les mêmes chances et les mêmes possibilités dans le domaine de l'éducation que les garçons. Ainsi, le garçon a plus de chance d'achever une formation et de poursuivre ses études jusqu'à l'obtention d'un diplôme. Il y a aussi le fait que les femmes n'ont pas une autonomie sur le plan économique, elles sont absentes dans les instances de décisions. Mais, en réalité, ce qui empêche le plus aux femmes d'être dans les instances de prise de décisions, c'est qu'elles ne sont pas mises dans des conditions qui les aident à être actrices dans les sphères publiques.

Fatou DIOP (2000-2001)¹⁷ explique cela par le fait que les femmes ont des charges qui leur laissent peu de temps pour s'impliquer dans la scolarisation, les activités rémunératrices, et la vie publique. Elles gèrent l'intérieur, se charge de l'éducation, les soins des enfants et de la famille, alors que l'homme est plutôt à l'extérieur. Ou alors il y a le fait que le travail de la femme n'est pas vu comme une nécessité comme le souligne Fatou DIOP (2000-2001) à propos du travail des femmes dans la société sénégalaise dans laquelle le travail de la femme n'est que seulement complémentaire à celui de l'homme.

Pour une amélioration de sa condition, la femme doit sortir de cette sphère privée pour entrer dans la sphère publique et comme le dit Simone DE BEAUVOIR (1949) « *c'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du male, c'est le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète* ». Mais seulement, nous dirons à propos de cette idée de Beauvoir que, certes, le travail fait partie des facteurs qui puissent libérer la femme ; mais faut-il rappeler que ce n'est pas seulement le travail. Il y a aussi les rapports sociaux de sexe qui sont de telle sorte que la femme fasse l'objet de beaucoup de discrimination car, dans pratiquement toutes les sociétés, elle est perçue comme un être inférieur à l'homme aussi bien dans ses caractéristiques physiques, psychologiques, intellectuelles que morales. A tous les niveaux, dans la production comme dans la reproduction, c'est l'homme qui détient le pouvoir et a le droit de décision. D'ailleurs, Awa BA (2000-2001) souligne que « *la femme a besoin de l'aval de son mari pour exercer une profession quelconque* ». Et elle poursuit :

*« L'homme a une position déterminante dans la décision d'engendrer ou non. Ainsi, une femme qui veut pratiquer le planning familial, par exemple, doit être accompagnée par son mari à la structure médicale. Un simple refus du mari lui en interdit le recours, quel que soit le risque concouru. De même, l'homme qui attribue des prénoms aux enfants qui naissent dans un couple et qui portent bien sûr son nom. Il peut ne pas du tout en référer à sa femme ».*¹⁸

Si ces croyances là commencent ou tendent à disparaître dans les sociétés occidentales où la lutte pour une amélioration de la condition féminine a des effets; dans les pays africains, en revanche, on a tendance à constater que ces situations persistent toujours, malgré le fait que

¹⁷ F. Diop, (2000-2001), « Femmes et pouvoir : quel accès aux sphères de décisions », In *Revue Sénégalaise de Sociologie*, numéro 4/5.

¹⁸ A. Bâ (2000-2001), « Droits humains et problématique Genre au Sénégal », In *Revue Sénégalaise de Sociologie*, numéro 4/5.

beaucoup d'efforts ont été consentis dans ce domaine. Les femmes africaines n'avaient aucun problème avec la différence dès l'instant où elles pouvaient contribuer pleinement à la construction sociale de la différence. Nous avons souligné ceci pour montrer que dans les sociétés africaines, leur système social n'était pas indéfiniment basé sur une séparation entre sphère masculine et sphère féminine. C'est dans un souci de consolidation de cette organisation sociale qu'est bâti le système patriarcal. Dans ce même ordre d'idée, nous évoquerons les thèses de Cheikh Anta DIOP¹⁹, selon lesquelles, le système matriarcal qui était majoritaire dans les traditions noires africaines, est un système dans lequel les femmes détiennent des rôles institutionnels, en participant effectivement à l'exercice du pouvoir. Le matriarcat n'instaurait pas une suprématie de la femme sur l'homme. Il organisait un dualisme harmonieux, plus épanouissant, car plus équitable. Pierre JANINE(2006), dans la même lancée, souligne que :

« trois figures semblent s'imposer pour qualifier la femme africaine : la mère nourricière, productrice reproductrice, pilier de la société dans un monde incertain ; l'épouse soumise et contrôlée dans l'univers hyper masculin de pouvoir et de désirs dans la société traditionnelle ; enfin la femme active, jouant sur différents registres pour tirer son épingle du jeu et réussir ; qui plus est gestionnaire réputée rigoureuse, ayant le sens de l'intérêt général, travailleuse acharnée et actrice de changement aux yeux des opérateurs de développement »

²⁰

Mais bien qu'elles fassent tout pour s'en sortir et être des actrices de développement et participer à la vie économique, nous dirons que les femmes restent cependant souvent bloquées dans leur combat par des stéréotypes socioculturels dans lesquels elles sont enfermées et éprouvent beaucoup de difficultés à trouver leur place dans les instances de décision. Lors d'une conférence organisée dans le cadre de la Journée Internationale de la Femme le 8 Mars, en 2007, sur le thème « *Quels défis pour une représentation des femmes en politique au Sénégal* », Fatou SOW SARR²¹ parle des inégalités sociales qui hantent les rapports sociaux de sexe au détriment des femmes. Selon elle, la parité dans les instances de prise de décisions est une question de réalisme et non de bonne volonté. La société civile doit jouer le rôle de contre pouvoir et passer le stade de revendication, mais dire que le « *pouvoir s'arrache ne veut pas dire être en désaccord avec le pouvoir* ».

¹⁹ C. A Diop, 1956, *L'unité culturelle de l'Afrique noire*, Paris, Edition Présence.

²⁰ P. Janine, 2006, « Les Africaines sont soumises », In *L'Afrique des idées reçues*, Berlin.

²¹ Sociologue Sénégalaise, directrice du laboratoire GENRE IFAN/UCAD.

Dans un ouvrage collectif, Quand les femmes s'en mêlent. Genre et pouvoir²², les auteurs parlent des rapports complexes, passionnés et pourtant minorés entre genre et pouvoir. Ils parlent des grandes thématiques qui ont nourri le débat sur la place des femmes dans la sphère publique et dans les instances de pouvoir : parité, militantisme, travail, politiques publiques, mixité scolaire, etc. Les auteurs y font une réflexion stimulante sur la nature d'un pouvoir masculin se définissant comme "neutre" et "universel". En parlant de pouvoir, Pierre BOURDIEU (1998)²³ dit que la "socialisation du biologique" et la "biologisation du social" assure, en effet, le fondement en nature d'une division arbitraire du pouvoir.

Ce pouvoir que les hommes ont par rapport aux femmes n'est qu'un instrument de plus pour asseoir leur domination. Et Pierre BOURDIEU de souligner qu'il a toujours « *vu dans la domination masculine et la manière dont elle est imposée et subie une soumission paradoxale* », effet de ce qu'il appelle la "violence symbolique", "violence douce", insensible, invisible pour ces victimes même. Et plus loin, l'auteur ajoute que :

*« Lorsque les dominées appliquent à ceux qui les dominent des schèmes qui sont le produit de la domination; en d'autres termes, lorsque leurs pensées et leurs perceptions sont structurées, conformément aux structures même de la relation de domination qui leur est imposée, leurs actes de connaissances sont, inévitablement, des actes de reconnaissances, de soumission »*²⁴.

En mettant en exergue cette idée de P. Bourdieu, nous essayons en quelque sorte de montrer qu'il sera très difficile de se départir de ces stéréotypes car les femmes, à qui ceux-ci semblent s'appliquer en leur défaveur, sont aussi impliquées que les hommes dans le maintien de la distribution traditionnelle du pouvoir selon les sexes, en raison de leur conformisme et du rôle central qu'elles jouent dans la société. C'est principalement elles qui véhiculent et perpétuent les croyances et les valeurs sociales selon lesquelles l'homme est supérieur à la femme et que c'est lui qui a le pouvoir de domination et que la femme a la vocation de se soumettre, subir et se taire. La "domination masculine" est l'expression, que l'on peut supposer conceptualisée, d'un contre-pouvoir que les hommes ont mis en place pour équilibrer leurs relations avec les femmes. Ainsi, l'histoire des rapports entre les hommes et les femmes serait une histoire de rapports de force, dont les recherches anthropologiques et

²² C.Bard, C.Baudelot, J. Mossuz-Lavau, (Dir.), 2004, *Quand les femmes s'en mêlent. Genre et pouvoir* ; Ed. De la Martinière.

²³ P. Bourdieu, 1998, *La domination masculine*, Paris, Seuil.

²⁴ Op. cit. 1998

historiques nous apportent jusqu'à aujourd'hui peu de preuves d'équilibre, mais ne suppriment pas néanmoins la possibilité.

Nous pouvons constater qu'il existe une complicité de la part des femmes dans leur exclusion du pouvoir et que cette complicité est due en quelque sorte à un processus émanant de la façon dont les rapports sociaux de sexe sont rendus naturels et ne sont que rarement remis en question. Et même quand ces inégalité sont prises en compte par les femmes ; il existe un jeu de pouvoir et de contre-pouvoir qui fait qu'elles acceptent parfois les représentations dominantes pour essayer de réussir dans le jeu. Et comme le dit Bourdieu(1982) : « *Toute domination symbolique suppose de la part de ceux qui la subissent une forme de complicité qui n'est ni soumission passive à une contrainte extérieure, ni adhésion libre à des valeurs* »²⁵. Cette domination se produit de façon subtile en tant que les principes de division sont intériorisés par les dominés et entraînent des structures de soumission non consciente ; ce que Jane FREEDMAN(1997)²⁶ appelle « *le consentement non consenti* ».

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont, on le sait, observables dans tous les domaines : statut social et juridique, sexualité, travail domestique et emploi salarié, santé et scolarisation, sphères politique, médiatique, culturelle et religieuse, situations de violence et de pauvreté, etc. La théorisation des inégalités entre hommes et femmes en termes de "rapports sociaux de sexe" permet d'en affirmer le caractère socialement construit. La répartition des rôles s'organise dans presque toutes les sociétés de manière à ce que le domaine des femmes soit le domestique tandis que celui des hommes est l'extérieur.

Les représentations et les frontières entre le masculin et le féminin ont certainement évolué et les femmes ont commencé à pénétrer dans la sphère publique, cependant, le domaine du pouvoir est resté fortement du côté des hommes. Dans un article sur la mixité politique ; Sonia DAYAN-HERZBRUN(1992)²⁷ distingue deux types de société. *Le premier type*, dont le modèle est l'Athènes antique, s'organise autour de la séparation privé/public et exclut de la sphère publique tous ceux qui mettent leurs activités au service de la subsistance :

²⁵ P. Bourdieu, 1982, *Ce que parler veut dire*, Paris Fayard.

²⁶ J. Freedman, 1997, *Femmes politiques. Mythe et symbole*, Harmattan.

²⁷ S. Dayan-Herzbrun, 1992, « La mixité dans la politique », in Baudoux, C. ; Zaidman, C. : *Egalité entre les sexes : mixité et démocratie*, Paris, Harmattan.

les femmes, les esclaves, les domestiques, etc.²⁸ *Le deuxième type de société* est fondé sur l'affirmation rationnelle de l'égalité des êtres humains, perçus comme sujets économiques et politiques. Ici, l'espace public s'ouvre aux femmes. Dans ce type de société, les femmes deviennent visibles dans la sphère publique, elles circulent à visages découverts dans la rue (au contraire du premier type où le port du voile est imposé aux femmes), elles y manifestent, elles écrivent, elles tiennent salon ; mais comme constate Sonia AYAN-HERZBRUN : « *elles n'ont pourtant pas accès au pouvoir politique qui continue à protéger sa masculinité en même temps que d'autres privilèges qui ne se donnent pas comme tels* »²⁹.

Dans son livre *Des Droits de la femme africaine d'hier à demain*³⁰, Saliou KANDJI fait l'état du statut de la femme à travers les sociétés et les religions révélées. Il part du statut de la femme endogène aux statuts judéo-chrétiens et arabo-islamique d'aujourd'hui. Dans ce chapitre, il parle de la place de la femme dans la société traditionnelle africaine ; ensuite, de la femme dans la société sémito-orientale anté-islamique ; et enfin le statut révolutionnaire islamique de la femme.

Nous allons essayer de faire un petit résumé du livre dans les paragraphes qui suivent.

La thèse de la suprématie de l'homme sur la femme a des explications aussi lointaines que l'humanité. Saliu S.M. KANJI(1997) souligne que : « *La Thora, développée dans une société patriarcale, et où la femme est opprimée par l'homme, intervertit l'ordre des choses et fait créer tout d'abord l'homme. Ensuite Dieu voulut lui assortir une aide, Il endormit Adam, prit une de ses côtes et en fit la femme* »³¹. Et il ajoute que :

« *Cette thèse, qui vise à confirmer la suprématie de l'homme sur la femme, a été reprise par Saint-Paul, dont l'opinion marque une régression, comparée à la morale negro-égyptienne*³². Paul dit textuellement « *Ce n'est pas l'homme qui a été tiré de la femme, mais la femme de l'homme ; ce n'est pas l'homme, bien sur, qui a été créé pour la femme, mais la femme pour*

²⁸ Sonia Dayan-herzbrun nous rappelle ici les observations faites par Pierre Bourdieu à propos de la société Kabyle dans *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Genève, Droz, 1972. Bourdieu montre clairement comment dans la société kabyle, tout l'espace matériel et symbolique se trouve scindé en deux excluant toute mixité. L'espace féminin est celui de la maison, du jardin, de la fontaine où s'échangent les précieux « commérages » de l'alimentation et de la sexualité. L'espace masculin est celui de l'assemblée, de la mosquée, des champs, du marché.

²⁹ Op. Cit. 1992

³⁰ S. S. M. Kandji, 1997, *Des droits de la femme africaine d'hier à demain*, Xamal Editions, Saint-Louis, 52p.

³¹ Op. Cit. 1997

³² Dans la société negro-égyptienne, la femme est l'égale de l'homme. Selon eux, les deux sont là afin que l'Amour, l'Equilibre et la justice règne sur terre.

l'homme. Voilà pourquoi la femme doit avoir le signe de sa sujétion sur la tête (le voile) ». Dans cette conception sémito-orientale, la femme est frappée par les tares de ses origines. Objet essentiellement de plaisir pour l'homme, elle est, en outre, l'instrument privilégié de Satan. Ainsi serait-elle la cause du péché originel et de notre expulsion du Paradis. Voilà le fondement théologique et idéologique, de la minorisation, de la dépersonnalisation et de soumission totale de la femme sémito-orientale à l'homme. »³³

Elle était privée de tous ses droits fondamentaux comme l'héritage, elle ne pouvait aller et venir sans être accompagnée par des proches ; elle était aussi obsédée par le fait d'être prise comme esclave à tout instant. Nous ajouterons que l'homme (père, frère, mari, enfant) avait, sur la femme, droit de vie et droit de mort dans ces sociétés.

C'est cette situation inhumaine de dépendance et d'exploitation de la femme dans la société anté-islamique sémitique que l'Islam a révolutionné par les dispositions beaucoup plus humaines pour les femmes jusque là opprimée.

L'Islam accorde une place importante à la femme à qui une sourate³⁴ entière a été dédiée et donne une image qui reflète sa place dans la société. Pour l'héritage qui était l'un des choses dont la femme a été privé dans presque toutes les sociétés traditionnelles, Dieu dit dans cette Sourate : « *Aux hommes revient une part de ce qu'ont laissé les père et mère ainsi que les proches ; et aux femmes une part de ce qu'ont laissé les père et mère ainsi que les proches, que ce soit peu ou beaucoup : une part fixée.* »

De nombreux versets nous font sentir en effet l'égalité au titre de l'humanité dans les droits naturels entre l'homme et la femme. Ainsi, le Coran parle-t-il de la femme dans des termes signifiant son partenariat avec l'homme et la responsabilité qui leur incombe conjointement. L'esprit comme la dynamique initiale des dispositions coraniques postulaient et postulent encore la libération et l'égalité parfaite des humains, sans distinction du sexe, de la race ou naissance.

Mais on a constaté que deux siècles seulement après la disparition du Prophète Mouhamed (PSL), l'esprit conservateur et rétrograde que le Coran combattait avec constance avait vite repris le dessus avec une mauvaise interprétation des textes religieux. Ce qui a mené à une décadence et au non respect des dispositions législatives qui fondent le statut de la femme musulmane.

³³ Op.cit. 1997

³⁴ Sourate 4, Les Femmes, "An'Nisa"

Ses dispositions prévalaient plus pour la femme sémito-orientale qui n'était qu'objet d'héritage. Toutefois, pour la femme négro-africaine, ces dispositions ne différaient pas trop de son statut multimillénaire de fondatrice du foyer, héritière à part entière, source unique d'héritage, gardienne et transmettrice des valeurs morales et spirituelles, dans la liberté, la responsabilité et l'harmonie. Mais on remarque que quelque soit son statut et des droits dont elle jouit, son pouvoir se limite à la sphère conjugale, intérieure.

Traditionnellement, dans le monde, différents groupes d'individus ont créé différents concepts et normes avec cependant de légères variantes d'une société à une autre ; même s'il y a un concept qui reste constant dans toutes les sociétés, il s'agit du principe qui édicte que « *la place de la femme est au foyer* ».

Avant le XIX^{ème} siècle, dans les pays occidentaux, la femme était considérée comme gardienne du foyer, assistante de l'homme, ménagère et mère. Seul le mariage pouvait, en principe, lui permettre d'améliorer son statut dans la société. En Grande Bretagne, pendant *l'ère victorienne*³⁵, la dame idéale ne devait exercer aucune activité significative. Elle était vue comme un objet manifeste de consommation et de loisir, statut qui la rendait totalement inutile si bien qu'elle était traitée comme une invalide et privée de toute participation sérieuse à la vie de la société.

Dans la Grèce antique, le travail des esclaves, comme celui des hommes libres est fortement marqué par un principe de division sexuelle du travail qui repose, en grande partie mais non exclusivement, sur une opposition dedans-dehors très discriminante. Les femmes esclaves sont principalement attachées à la production textile et aux tâches ménagères, ainsi qu'aux désirs personnels du maître. Les hommes esclaves sont attachés aux travaux agricoles et à la guerre. Les jeunes filles libres étaient, pour les plus pauvres socialisées à l'apprentissage des tâches domestiques, et pour les plus fortunées éloignées des apprentissages de la lecture et de l'écriture, réservés à leurs seuls homologues masculins. Ce qui retient par ailleurs l'attention est l'assignation des femmes les plus pauvres, esclaves ou non, en Grèce comme en Égypte, à des tâches physiquement éprouvantes ; qu'il s'agisse de

³⁵ **Victoria** (Alexandrina Victoria de Wettin), née à Londres le 24 mai 1819 et décédée le 22 janvier 1901, fut reine du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande (1837-1901) et impératrice des Indes (1876-1901). Son règne, qui dura plus de soixante-trois ans, demeure le plus long de toute l'histoire du Royaume-Uni. Il fut marqué par une impressionnante expansion de l'Empire britannique, devenu la première puissance mondiale, et par la Révolution industrielle, période de grand changement social, économique et technologique. Son règne fut ainsi appelé **ère victorienne**. Victoria fut la dernière souveraine de la Maison de Hanovre ; après son décès, la couronne britannique passa à la maison de Saxe-Cobourg-Gotha.

leur participation à la préparation des combustibles, au port de charges lourdes, de leur activité de ramassage du minerai dans les galeries, ou encore de leur participation aux grands travaux de construction. On voit dès lors, combien une des catégories de la masculinité le plus souvent mobilisée, la force physique, est une catégorie que partage les deux sexes au plus bas de l'échelle sociale. Tout comme aujourd'hui dans beaucoup de pays dits du Tiers Monde, ce sont les femmes qui assument le portage de l'eau, mobilisant à nouveau une force physique dont on néglige souvent de mentionner qu'elle n'est pas l'apanage de la masculinité.

La Rome antique offre un paysage similaire, en accentuant toutefois le sort réservé aux femmes esclaves. Séparées en deux groupes distincts, les femmes esclaves se répartissent entre esclaves de travail et esclaves de plaisir. Dans la Grèce classique, la déclaration de Démosthène présente la femme comme « *des maitresses que nous (les hommes) entretenons pour notre plaisir, des concubines chargées de s'occuper chaque jour de notre personne mais également des épouses pour nous donner des enfants légitimes et être de fidèles gardiennes de nos foyers* ». L'Inde traditionnelle considérait les femmes comme « *radicalement inférieures* » aux hommes et les traitait conformément à ce point de vue. Elles n'osaient pas ouvrir la bouche pour protester. En Chine, les femmes étaient reléguées à une place secondaire. Dans la tradition, les femmes étaient soumises à leur père avant le mariage, à leur époux pendant le mariage et, enfin, à leurs enfants quand elles devenaient veuves. La Chine traditionnelle permettait au mari de tuer sa femme lorsqu'il la surprenait en flagrant délit d'adultère : l'adultère du mari étant jugé normal. La tradition l'autorisait à la frapper. La femme recevait cent coups quand elle répliquait, l'homme pouvait vendre sa femme, elle n'avait aucun moyen légal de recours. La situation au Nigeria n'est pas différente de celle qui prévaut dans d'autres pays au plan traditionnel. La femme était aussi tenue pour un récepteur passif et autres stimuli. On la voyait mais on ne l'écoutait pas. C'est pourquoi la manifestation publique de ses connaissances n'était pas un comportement féminin.

L'homme africain considère la femme comme inférieure à tout égard. Les hommes mariés ne s'attendent à rien d'autre qu'à une totale soumission de leur femme. La femme change de domicile aussitôt après son mariage, elle change de nom de famille, etc. Les communautés patrilinéaires traditionnelles assignent un rôle subalterne à la femme, à cause de cela, les femmes se sentent incapables de s'opposer aux ordres dictés par la société même si ceux-ci leur sont défavorables. Les femmes sont considérées comme n'étant pas égales aux

hommes, on leur refuse l'accès à la propriété foncière et une part égale dans la répartition des richesses. Mieux, elles n'ont pas de voix dans les domaines politique, économique et sociale.

Même dans les sociétés matriarcales, le pouvoir de décision appartient à l'homme- le frère de la mère. Toutefois, selon Adikum BROWN, en dépit de ce rôle de dominant joué par les hommes, les femmes jouissaient d'un respect, d'un prestige et d'un statut très élevé dans certaines parties de l'Afrique, notamment dans certains pays africains dont la population est essentiellement tournée vers l'agriculture. En sus de leur rôle de maîtresses de maison et de mères, les femmes étaient aussi impliquées dans la quête du pain familial. Partout dans le monde, les femmes sont généralement traitées comme des citoyennes de deuxième classe ou comme étant moins humaines. Elles reçoivent moins d'instruction, moins de soins de santé, elles sont écartées du processus politique, font l'objet de ségrégation en matière de possibilité d'emploi, ne possèdent pas de ressource de base. Et à tout ceci viennent s'ajouter les restrictions religieuses, culturelles, juridiques et socio-économiques.

Si les femmes des pays occidentaux se permettent de se battre pour l'égalité des chances en matière d'emploi ou pour les droits des lesbiennes, les femmes des pays en développement, par contre, luttent pour se libérer des traditions. Les femmes africaines doivent d'abord se libérer des chaînes qui les retiennent afin de ne pas être à la traîne car tant que les femmes continuent d'être considérées comme inférieures, tant qu'elles continuent d'avoir peu d'amour-propre, tant qu'on leur refuse l'accès à la propriété foncière et enfin tant qu'elles n'ont pas une part égale dans la distribution des ressources, tant qu'on ne leur permet pas l'accès à l'information sur leur droit légitime et tant que l'opinion publique n'est pas informée sur toute la notion des droits de l'homme, les femmes demeureront sous-développées. Mais dans une société où la femme n'est pas autorisée à prendre la voix en public, doit se couvrir la tête, il n'est pas surprenant que le système de prise de décision soit monopolisé par les hommes. Au même moment, les femmes sont victimes de harcèlement sexuel, de violence domestique, de viol ou de tentative de viol et d'actes les visant sur la base de leur sexe.

Par ailleurs, il est noté que la vie des femmes a connu de profonds changements au cours des dernières décennies. Au nombre des facteurs ayant favorisé cette mutation, on peut citer l'industrialisation, le passage de la famille élargie à la famille nucléaire dans certains pays et le fait, pour les femmes, de travailler plus souvent qu'autrefois à l'extérieur du foyer

familial. La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme élaborée en 1948 stipule dans son article 1 que « *Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits* ». La Charte Africaine des Droits de l'Homme élaborée en 1981 déclare dans son préambule que « *la Liberté, l'Egalité, la Justice et la Dignité sont des objectifs essentiels pour la réalisation des aspirations légitimes du peuple africain* ». L'article 19 de la même Charte énonce que « *Tous les hommes sont égaux, ils jouissent du même respect et des mêmes droits. Rien ne justifie la domination d'un peuple sur un autre* ». Ces dispositions signifient que chaque homme, chaque femme et chaque enfant, sans distinction de classe, de race et de croyance a droit à la vie, à la sécurité, à la dignité, à l'abri, à l'éducation et à l'auto-détermination et aucun Etat ou individu n'a le droit de priver un individu de ses droits fondamentaux.

Les conférences tenues sous l'égide des Nations-Unies dans les années 1990 – en particulier la Conférence internationale des droits de l'homme (1993), la Conférence internationale sur la population et le développement (1994) et la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes (1995) – ont établi que les droits des femmes étaient des droits fondamentaux de la personne, que l'égalité des sexes était essentielle au progrès du développement et de la démocratie et que l'autonomisation des femmes, qui est depuis longtemps une revendication du mouvement féminin, avait désormais l'appui des gouvernements et des organisations internationales.

Le Programme d'action de Beijing³⁶ a été présenté comme un référendum portant sur les droits fondamentaux des femmes dans douze domaines critiques, depuis les droits socio-économiques (comme l'égalité dans l'éducation, l'accès à l'emploi et aux revenus, l'élimination de la pauvreté) jusqu'à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, en passant par la participation de celles-ci à la vie politique. Plus récemment, la troisième priorité des Objectifs du Millénaire pour le développement s'est proposé de « *promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes* », y compris par l'élimination des disparités entre les sexes en matière d'éducation. Mais, comme on l'a déjà montré, les femmes ont été privées de leurs droits fondamentaux dans un monde culturellement influencé par le patriarcat. C'est par là que doit commencer la campagne pour la libération de la femme et pour son épanouissement sans entrave imposée par les cultures restrictives.

³⁶ 4^e conférence mondiale de l'ONU sur les femmes tenue en 1995 à Beijing dont le thème a été « l'égalité, le développement et la paix ». Le 14 octobre 2004, est organisée à Addis-Abeba en Ethiopie la 7^{ème} Conférence Régionale Africaine sur les Femmes (Beijing+10) pour faire l'état de la situation de la femme 10ans après Beijing.

Ainsi que l'indique l'adage, « *savoir c'est pouvoir* », les femmes africaines doivent être élaborées sur leurs droits dans la mesure où l'obstacle à leur épanouissement provient de l'ignorance. Cet éveil des femmes en Afrique les sensibilisera, de notre point de vue, à l'injustice culturelle qu'elles subissent et les responsabilisera davantage. Il est plus urgent d'aider la femme à mieux prendre conscience de ses potentialités et des possibilités qui s'offrent à elles, étant donné qu'il existe une relation directe entre le niveau de prise de conscience des populations et leur participation active au processus de transformation. La perception qu'elles ont des mécanismes des mutations sociales détermine également leur engagement dans le processus de changement.

Il est vrai que les femmes réussissent à s'insérer dans les sphères professionnelles, mais elles restent d'une certaine manière écartées du pouvoir de décision. Nous avons constaté, en effet, que la construction des deux genres -masculin et féminin- se fait dans les sociétés de telle façon qu'une dissymétrie est créée entre les hommes et les femmes dans leur rapport au pouvoir. Il existe des contradictions entre les représentations de la femme et celles du pouvoir. Ainsi, la sphère du leadership est perçue comme un domaine masculin où les femmes n'ont pas de place.

Nous pouvons noter ici que s'il y a eu beaucoup de changements dans la position sociale des femmes, cela n'implique pas ipso facto une transformation dans les représentations des femmes, de la féminité. Les femmes doivent faire face aux contraintes de la féminité. Elles apprennent dès leur plus petite enfance la nécessité de paraître "féminine", de se faire belles, de séduire les hommes. Le rapport de séduction entre les hommes et les femmes est, en effet, paradigmatique des contraintes imposées aux femmes par la construction sociale de la féminité. En séduisant, les femmes se réduisent à l'inférieur, à un niveau de faiblesse par rapport aux hommes. Les femmes, qui séduisent, assument une position d'infériorité et de soumission. Il faut souligner que même les femmes qui réussissent de bonnes carrières et qui atteignent un niveau élevé d'égalité dans le domaine professionnel, ressentent cet impératif de "rester femme", de plaire aux hommes. Ceci pour montrer combien ces normes de féminité sont si fortement ancrées et intériorisées.

Le jeu de la séduction par exemple risque de réduire les femmes à un statut inférieur à celui des hommes. Même si elles arrivent à exercer un certain pouvoir sexuel sur les hommes, pour séduire il leur faut jouer un rôle de soumission. La femme qui séduit entre dans un système de rapport érotique établi par la société, un système qui tend à la dépendance

affective des femmes. Sonia DAYAN-HERZBRUN définit cet état de dépendance affective comme *‘le fait de dépendre dans son existence et dans ces conditions d'existence de l'amour, ici l'amour d'un homme’*.³⁷ En effet, il existe une dissymétrie dans les sentiments et les rapports amoureux des hommes et des femmes, une dissymétrie qui fait que la femme se trouve dans une position de dépendance et de soumission. Sonia DAYAN-HERZBRUN explique :

*‘Les conditions dans lesquelles la plupart des femmes ont été élevées depuis leur plus tendre enfance, les discours qu'elles entendent ou qu'elles lisent, les images qu'elles voient, font qu'elles attendent qui les aimera, que cette attente rythme leur vie et que de l'amour de cet homme miraculeux, elles attendent leur identité, identité de personne et identité de femme. En retour, et pour mériter cet amour qui leur donne existence, elles font don d'elles-mêmes dans l'abnégation, le dévouement et parfois dans la douleur. Le comportement amoureux des hommes ne correspond à aucun de ces traits.’*³⁸

En somme, il faut placer l'idée du pouvoir de séduction des femmes dans le cadre général des rapports dissymétriques qui existent dans nos sociétés. Sans nier le fait que les femmes peuvent exercer un pouvoir de séduction, il ne faut pas ignorer l'ensemble des rapports entre les genres qui construisent la domination masculine. Nous affirmons donc que la domination symbolique des hommes dans nos sociétés ne s'exerce pas de façon simple. Il faut analyser de près toutes les représentations, tous les stéréotypes qui existent pour commencer à mieux comprendre la construction de la domination symbolique. La position sociale des femmes et les rapports de genre se trouvent dans une période de transition. Et ces changements rapides et profonds révèlent des contradictions entre la réalité vécue des femmes et les représentations de cette réalité.

Bien que les femmes, dans les cinquante dernières années, ont réussi à pénétrer dans beaucoup de sphères professionnelles, celles qui réussissent à y occuper des postes de leadership ou des postes de prise de décision restent très minoritaires. La lutte pour le pouvoir se traduit par une lutte pour le capital symbolique, et dans cette lutte, les femmes sont handicapées dès le départ par leur appartenance à un groupe social marqué par son sexe et défini comme moins capable dans le domaine du pouvoir. Les femmes doivent donc très souvent faire face aux contraintes symboliques plus qu'aux contraintes matérielles. Ces contraintes symboliques passent par la construction des représentations, des images, des

³⁷ S. Dayan-Herzbrun, 1982, « Production du sentiment et travail des femmes » in *Cahiers internationaux de Sociologie*, Vol ? LXXII, p. 116

³⁸ *Op. Cit.* p. 120

stéréotypes. La domination symbolique est fondamentale dans l'exclusion des femmes dans les instances de prise de décisions dans la mesure où elle est fondatrice des structures d'exclusion, en même temps qu'elle est soutenue et renforcée par ces mêmes structures, dans un processus dialectique. Les femmes représentent un groupe discriminé et défavorisé par rapport aux hommes. En même temps, la situation des femmes se dégrade souvent davantage que celle des hommes, en valeur relative, comme souvent en valeur absolue. Depuis une vingtaine d'années, on constate une augmentation de la pauvreté qui touche principalement les femmes, et ce concept nouveau de '*féminisation de la pauvreté*' en fait largement état. D'ailleurs, des tendances statistiques assez récentes en témoignent largement.

Exemple :

-en 25ans, le nombre de réfugiés a décuplé ; et 80% des réfugiés sont des femmes et des enfants (NU, 1992).

-les deux tiers des 876 millions d'illettrés que compte la planète sont des femmes et les trois cinquièmes des 115 millions d'enfants non scolarisés sont des filles (*Rapport sur le développement humain*, 2003, p. 6) ;

-seulement 15,6 % des personnes élues dans le monde comme membres de parlements (les deux chambres confondues) sont des femmes ; le pourcentage le plus élevé (39,7 %) est enregistré dans les pays nordiques, le moins élevé (6,4 %) dans les parlements des États arabes (www.ipu.org/wmn-e/world.htm) ;

-il n'existe pas de pays où les femmes gagnent autant que les hommes ; en moyenne, elles gagnent entre 50 et 80 % du salaire des hommes et l'écart est particulièrement grand dans le secteur privé ;

-depuis la fondation de l'Organisation des Nations-Unies, en 1945, deux seulement des 49 présidents élus de l'Assemblée générale ont été des femmes ; aucune femme n'a jamais été Secrétaire général de l'ONU ;

-les femmes continuent de pâtir de la violence, que ce soit dans leur foyer, dans la rue ou en période de conflit armé.

Le nombre de familles monoparentales, où les femmes sont chefs de ménage a fortement augmenté ; ce phénomène s'accompagne de la déresponsabilisation tant de l'Etat que des hommes. Les relations sociales entre les hommes et les femmes sont des relations discriminatoires pour ces dernières ; ce qui est significatif, c'est la manière dont les rapports entre les hommes et les femmes sont définis et structurés. Il ne s'agit pas de remettre en question la division sexuelle du travail, on part de la répartition traditionnelle des rôles qui fait reposer sur les femmes beaucoup de charges et de devoirs et peu de droits. Dans une interview accordée à un magazine, Coumba Gawlo Seck³⁹ dit d'une façon très juste que :

« L'Afrique donne à la femme le rôle le plus difficile. Dans la famille, c'est la femme qui élève et éduque les enfants. Les femmes sont des battantes sous nos cieux. Elles travaillent nuit et jour. Et pourtant, la société reste très dure avec elles ; ce sont elles qui sont tout le temps critiquées. »

Partant de cette idée, nous plaidons largement, plutôt que de les supprimer, pour une valorisation des différences, tout en réduisant les discriminations dues aux différences. Les rapports entre hommes et femmes sont inégalitaires. Pour assurer cette identification, un travail de conscientisation et de formation s'avère de ce point de vue utile. La domination et le pouvoir, qui sont les marques de cette supériorité des hommes sur les femmes, sont présents à tous les niveaux et résultent des représentations que les sociétés se sont faites des rapports sociaux de sexes. Les rapports entre les sexes semblent être naturels et donc les différences et les divisions sexuelles qui existent dans nos sociétés ne sont pas remises en question. Le féminin et le masculin sont deux catégories dont le contenu peut changer avec le temps mais elles sont toujours perçues comme opposées, et certains caractéristiques sont rangés d'un côté ou de l'autre dans cette division. Comme l'explique Véronique NOHOUM-GRAPPE (1993) :

« Le genre efféminé vient alors caricaturer certains aspects de ritualisation sociale de la féminité dans les postures, les habits, les manières de parler, de goûter, de rire, les choix esthétiques et intellectuels, la psychologie et la morale. De même que le garçon de café s'attend à ce que la femme choisisse le thé et non la bière, de même d'une façon général, il y a une attente sociale sur la manière d'être au féminin. Ainsi, les minauseries, fanfreluches, boucles trop agitées, rires en cascade sans cause, les bibelots en trop, les trépignements d'impatience, les fanatismes millimétriques, sont du côté féminin ; alors que murmurer « non ce n'est qu'une égratignure » en cas de grave blessure, démontre une male contenance, comme nous pouvons le constater dans les figures héroïques de western »⁴⁰.

³⁹ Chanteuse auteur-compositrice sénégalaise.

⁴⁰ V. Nohoum-Grappe, 1993, « Les jeux de rôles de la mondanité », In *Esprit* n°196, Novembre.

Les images, les mots, le langage, le discours constituent bien entendu des vecteurs sensibles en matière de transmission de stéréotypes. La dévalorisation sexiste passe par le langage. C'est ainsi que Agnès GALLAMARD(1999) dit que : *« Aussi important que la parité en politique, la « parité linguistique » doit également être un objectif. La langue accompagnant et marquant les évolutions sociales, on ne peut continuer à prétendre que le masculin, genre supposé neutre, rend aussi bien compte des femmes que des hommes. Car, seul ce qui est nommé existe... »*⁴¹

Marina YAGUELLO (1992)⁴² dit que la péjoration de la femme est omniprésente dans la langue. Dès l'enfance, chacun apprend que certains mots sont porteurs de prestiges alors que d'autres évoquent le ridicule, la faiblesse, la honte. L'auteur ajoute que :

« Le petit garçon se sent conforté, soutenu, approuvé dans ses aspirations de petit coq, ce qui le mènera tout droit au sexisme. La petite se sent très vite coincée dans son rôle de poule : poule mouillée, poule caquetante, cocotte, poupoule, poule de luxe, mère poule, ou poule pondeuse, à moins qu'elle ne soit une bécasse, une dinde ou une pie jacassant ».

Et même dans le droit à la parole, on remarque deux poids deux mesures. Ce qui est qualité chez l'un est défaut chez l'autre : un homme est un brillant causeur, une femme est un moulin à paroles. Le droit de parler en public est souvent du ressort de l'homme ; la femme n'a pas le droit de parler en premier quand il y a des hommes, et quand elle le fait, c'est un honneur qui lui est fait par les hommes. Dans un article, le sociologue américain Paul FURFEY(1994)⁴³ évoque la relation entre langue et sexe dans différentes sociétés primitives et conclut que la langue des hommes peut être un instrument de domination sur les femmes.

Selon Marina YAGUELLO, dans la limitation de son champ, la femme ne peut jouer que l'un de ces deux rôles dans la société : d'une part, la maman, c'est-à-dire la femme « honnête », la femme au foyer, la bonne pondeuse, la bonne ménagère et d'autre part, la putain, l'objet de consommation réel ou imaginaire. Elle a donc pour modèle soit « la vierge Marie, mère de Dieu, la Madone », soit « Eve, créature de Satan, source de tous les péchés ». Et cela est surtout dû au fait que l'homme a besoin de la femme dans ces deux rôles qui

⁴¹ A. Gallamard, 1999, « Le sexisme à fleurs de mots », In *Manière de voir* n°4, « Femmes, le mauvais genre ? » Mars-Avril.

⁴² M. Yaguello, 2005, *Les mots et les femmes*, Ed. Fayot.

⁴³ P. Furfey, 1944, « Men's and women's languages », In *American Catholic Sociological Reviews*, n°5.

peuvent d'ailleurs se recouper à l'occasion. La femme est conçue comme traînant un handicap originel, du fait même de son état de femme. Et Kierkegaard de dire « *quel malheur que d'être femme ! Et pourtant le pire malheur quand on est une femme est au fond de ne pas comprendre que c'en est un* ».

Les productions culturelles n'échappent pas non plus aux stéréotypes. Films, émissions de télévision, animations culturelles (fêtes, jeux de quartier, carnivals, etc.) relaient eux aussi leur lot de caricatures sexistes de manière plus ou moins subtile. Dans la production cinématographique, en général, on a tendance à reproduire les mêmes représentations imagées de la femme à qui on attribue deux rôles principalement. Dans l'un, les images de la femme sont la concrétisation du fantasme masculin ; et dans l'autre, elles sont souvent des personnages décrits avec plus ou moins de pitié dans une situation d'aliénation reproduisant les stéréotypes en vigueur dans la société. Il y a des multitudes de figures et de portraits de femmes mais, la constance c'est toujours l'identité de femmes opprimées et contrôlées avec des statuts et des rôles comme c'est le cas dans les rapports sociaux de sexes. C'est l'image de la passivité qui est souvent mise en exergue avec des femmes jouant les rôles de nourricières, reproductrices.

En traitant les stéréotypes, nous devons prendre en compte les différences prétendument actuelles et concrètes entre les hommes et les femmes et faire une analyse des différents stéréotypes. Ne pouvant passer en revue tous les stéréotypes discriminatoires et sexistes dont les femmes sont victimes dans les sociétés africaines et en particulier dans la société sénégalaise, nous nous contenterons dans les analyses de la troisième partie de répertorier et d'analyser quelques cas typiques identifiés par la population enquêtée et qui sont sensés nous être utiles pour comprendre la situation actuelle du leadership féminin et leur représentation symbolique.

Après avoir fait une revue de la littérature, nous allons essayer d'élaborer une problématique de recherche dont le souci premier sera de tenir compte des spécificités locales. Essayer de voir les problèmes que rencontrent les femmes dans une société marquée par des valeurs socioculturelles accrues et la place marginale qui leur est allouée dans les instances de prise de décisions et les difficultés qu'elles rencontrent dans leur leadership.

SECTION 2 : PROBLEMATIQUE

La population féminine représente au Sénégal près de 52% de la population. Force économique des plus importante, les femmes jouent dans le développement un rôle dont personne ne peut nier l'importance et cela non seulement en tant qu'agent privilégié de la survie et du développement de l'enfant, mais aussi en tant qu'actrices des mutations socio-économiques. Pourtant, quand on examine les programmes mis en œuvre par les autorités publiques sénégalaises pour aider réellement les femmes à jouer pleinement ce rôle, on se rend vite compte des limites, malgré des progrès réalisés depuis l'accession à l'indépendance du pays. Les projets des ONG et partant du Gouvernement sont dès fois des projets qui n'agissent qu'à un niveau sectoriel et partiel. Ainsi, par exemple, quand une ONG intervient en créant des programmes pour les femmes, en général, c'est souvent le niveau économique qui est le plus privilégié⁴⁴. Même si ce fait est réel, il est très rare de voir des ONG qui visent à promouvoir le leadership féminin.

S'il est unanimement reconnu que les femmes ont joué dans l'histoire du Sénégal précolonial un rôle moteur de premier ordre au niveau économique⁴⁵, il est arrivé un moment où elles ont été sur une longue période reléguées au second plan. Aujourd'hui, il est aisé de constater qu'elles sont quasi inexistantes dans les instances de prise de décision et de leadership. En fait, la femme a toujours été considérée comme celle qui doit être une épouse soumise, une mère dévouée, gardienne de la famille et dépourvue de tout pouvoir hors de la maison. Dès sa socialisation primaire, on inculque à la jeune fille que son rôle principal dans la société, c'est d'être une bonne épouse et mère. Dans une telle optique, son éducation est prise en charge par sa mère avec qui elle cohabite jusqu'à son mariage. Celle-ci l'éduque non seulement par ses conseils mais aussi et surtout par son comportement de mère courageuse, attentive à ses devoirs d'épouse modèle, soumise à son mari. Quant au garçon, on lui fait croire qu'il représente le "sexe fort" qui domine par sa virilité, son intelligence et sa force

⁴⁴ Qu'il s'agisse d'un financement d'un projet d'ambition individuelle (lorsqu'il s'agit d'une femme) ou d'un projet concernant l'addition de plusieurs ambitions individuelles (quand il s'agit de groupements) qui cherchent par exemple à s'émanciper d'une dépendance et accéder à une autonomie financière

⁴⁵ On pense singulièrement aux femmes qui furent des reines dans leurs royaumes, notamment au royaume du Walo où une femme fut reine. Dernière souveraine du Waloo, la Linguère, Ndatté Yalla Mbodj accéda au trône le premier (01) octobre 1846, à la mort de sa grande sœur Dieumbeut Mbodj. Son règne sera marqué par une défiance permanente des Français contre lesquels elle a livré une bataille acharnée. Elle s'opposa à Faidherbe en revendiquant la possession de l'île de Sor (actuelle ville de St Louis) que le Gouverneur voulait annexer. Elle refusa le libre passage sur son territoire des Sarakolés qui ravitaillaient l'île de Saint Louis en Bétail. Ses troupes seront finalement battues le 25 Février 1855 par les forces coloniales.

par rapport à la fille à qui on apprend la docilité et la soumission. D'ailleurs, c'est ce qui fait qu'il reste très difficile pour la femme d'avoir le courage d'exercer ailleurs son pouvoir que dans son foyer et aussi les autres n'ont pas souvent la volonté de leur donner des responsabilités de peur qu'elle ne puisse être en mesure de bien les mener à bout. Il faudrait aussi souligner que dans les sociétés africaines traditionnelles, les femmes occupaient une place très importante ; à titre d'exemples, nous pouvons citer l'existence des sociétés matrilineaires et la place capitale qu'avait la fécondité des femmes. Elle est une référence et aussi l'élément stable de l'institution sociale dont elle marque les valeurs, les choix et toutes les pratiques. C'est l'impact surtout de la religion et aussi la colonisation qui ont fait que les stéréotypes existant sur la femme, se sont renforcés.

Il a fallu attendre les années 1960 pour que les femmes commencent à accéder à des postes de décisions. Au demeurant, il faut noter que la place qui lui est allouée reste très minime comparée au fait que le pourcentage de femme au Sénégal est supérieur à celui des hommes ; 52% de la population nationale. Au début du siècle, seul 1,2% des filles sont scolarisées contre 54% dans les années 1960 et 80% aujourd'hui. De 2% dans les années 1990, le nombre de femmes présentes dans les instances de décision est passé à 20,5% aujourd'hui. Nous voyons souvent que le pourcentage des femmes à l'électorat est plus important que celui des hommes mais que ces dernières ont une participation marginale dans la vie sociopolitique. Nous dirons que même si la condition des femmes connaît des avancées, elle reste très insignifiante car on voit que dans les hautes instances de l'Etat, les femmes occupent une place très petite. Même si on est parvenu à avoir une femme à la tête du gouvernement sénégalais comme premier ministre et qu'elles ont vu leur nombre augmenté dans le nouveau gouvernement (Juin 2007), il se trouve que ça reste à faire. Sur 38 ministres, seules 12, soit 32%, sont des femmes contre 68% des hommes. Et au dernier remaniement du 1er Avril 2008, on voit une diminution de leur nombre : sur 27 ministres il y a 5 femmes soit 19%. Dans l'Administration Territoriale, on ne voit pas de femme gouverneur de région. A l'Assemblée Nationale, sur 150 députés, on trouve 30 femmes soit 20%. Pour les collectivités locales, on a remarqué qu'aux élections locales du 22 Mars 2009, les femmes ne sont représentatives sur les listes des candidats qu'à un taux de 14% pour une population qui représente 52% de la population. Alors que les femmes ont le taux d'électorat le plus élevé et aussi en général, ce sont elles qui font le plus grand travail au niveau local avant et pendant les campagnes électorales. Selon le chercheur Fatou Sow Sarr, la présence timide des femmes,

mais évolutive, « *est due à notre héritage colonial de la France où les femmes n'ont obtenu le droit de vote qu'en 1945* ».

Au Sénégal, la première structure d'encadrement des femmes se nomme l'Animation en 1959 dans le département de Podor dans la région de Saint-Louis. Depuis les indépendances, les femmes ont bénéficié de nombreux programmes nationaux et internationaux dans le cadre de l'amélioration de leurs conditions de vie et du rehaussement de la place qui leur est réservée dans la société. En 1963, est né le Centre National de Formation des Monitrices d'Economie Familiale ; et en 1964 l'Ecole Normale d'Enseignement Technique Féminin. Mais il s'est avéré que même s'ils s'impliquent dans le domaine de la formation de la femme, ils ont surtout mis l'accent sur les rôles traditionnels de la femme à savoir maîtresse de maison, épouse, mère. En 1972, le gouvernement Sénégalais décrète le 25 Mars « *journée de la femme Sénégalaise* » qui sera plus tard relayée par la « *quinzaine nationale de la femme* ». Vers 1975, une politique d'Intégration des Femmes dans le Développement est mise en place et eut pour objectif l'allègement d'exécution des travaux domestiques et aussi une assistance aux femmes du monde rural. On peut noter comme exemple l'instauration des forages et des moulins par le Président Abdou Diouf et sa femme.

La célébration en 1975 de la Journée Internationale de la Femme a permis de mettre en place le Secrétariat des Femmes à la Condition Féminine avec comme présidente Maimouna Kane. Sous l'influence des politiques internationales, l'Assemblée Nationale adopte en 1982 le premier plan d'action pour les femmes. La première association féministe a été créée en 1983 au Sénégal. L'appel à la première réunion a créé un tollé, même au niveau des organisations politiques de gauche « *Les hommes ne comprenaient pas* ». Mais ce mouvement n'a pas su grandir faute de lien avec les masses : avec 80% d'analphabètes, il était très difficile d'atteindre les gens. Mais un Réseau Africain (Réseau des Femmes pour le Développement Durable, RESDAF) a réussi à se constituer créant malgré tout un contre pouvoir. Nous pouvons aussi noter la présence des ONG (organisations non gouvernementales) dont l'existence est surtout favorisée par une politique de l'Etat pour ouvrir des possibilités d'intervention à des acteurs autonomes qui peuvent être des alternatives face à ses limites. De 1975 à 1985, la décennie de la femme a eu le mérite de focaliser l'attention de l'ensemble des pays sur la condition féminine. Cette période a ainsi vu naître trois grandes approches concernant les femmes au sein du développement.

La première approche est l'IFD (Intégration des Femmes au Développement) qui vise à intégrer les femmes au développement. Face aux limites de la première, est née une deuxième approche à savoir le FED (les Femmes et le Développement) qui a surtout mis l'accent sur la relation entre les femmes et les processus de développement plutôt que seulement sur les stratégies d'intégration des femmes au développement. Le GED (Genre et Développement) résulte des nombreuses critiques formulées à l'endroit des approches précédentes. Le GED cherche donc à comprendre les facteurs qui favorisent le maintien de la subordination des femmes et à développer des stratégies de développement permettant d'analyser le changement des rapports sociaux de sexes dans un sens plus égalitaire par rapport au développement.

Ces approches se chevauchent dans le temps jusqu'à aujourd'hui.

Malgré toutes les tentatives du gouvernement, de la société civile et des organismes internationaux à faire sortir la femme du carcan dans lequel elle est enfermée, à la pousser à être actrice de développement et à l'encourager à prendre des initiatives pour s'octroyer une activité qui peut l'aider à être moins dépendante économiquement de son mari, à être alphabétisée, à être initiée techniquement à des métiers, on voit qu'il reste beaucoup à faire. ***Cette situation problématique constitue notre problème général de recherche.*** Ces limites sont surtout dues au fait qu'il est difficile pour les autres de voir et d'accepter une évolution des rôles et statuts de la femme en dehors du cadre conjugal. Les femmes ont beaucoup de difficultés à avoir un pouvoir économique, à accéder à des terres car, en général, tout appartient à l'homme et celui-ci lui refuse la plupart du temps, des services de peur de la voir ne plus dépendre totalement de lui. Cette vision du monde est ancrée dans la société traditionnelle africaine où la femme n'a de place que dans le foyer conjugal au service de son mari. Si dans les villes, les femmes urbaines ont des problèmes à accéder au crédit, dans les milieux ruraux, les femmes ont des problèmes d'accès à la terre. Globalement, si presque toutes les institutions à l'instar du DEF, de l'AFEPES, du FDEA, de l'UFCD, du RASEF, du COCOGES, de l'AFAC, de Synergies Femmes, du FAFS, etc., ont pour seule vocation la promotion de la femme dans les domaines techniques, financiers ou de la formation, nous constatons que la femme a toujours des contraintes socioculturelles qui l'empêchent d'accéder à un métier, de disposer d'une bonne situation et de bonnes conditions qui pourraient lui permettre de persévérer dans son travail. Ces contraintes précédemment identifiées sont un paramètre qui fait que même si elle bénéficie d'une aide financière et technique, elle n'est pas mise dans des conditions psycho-sociologiques qui lui permettent de réussir dans ses projets.

Dans l'ensemble, si nous avons fait l'état des lieux sur l'évolution plus ou moins importante de la situation de la femme au Sénégal, c'est pour montrer en quelque sorte qu'il ne suffit pas seulement de créer des cadres pour faire travailler les femmes. Ce qu'il faudrait encore, c'est essayer d'apporter des changements sur les rapports sociaux de sexe qui prévalent et qui sont loin d'être au profit de la femme et d'œuvrer pour une évolution des rôles et statuts de celles-ci dans la société. Quoi que l'on puisse faire, on constate que la femme est, dans la société, bloquée dans ses initiatives par des stéréotypes qui font qu'elles préservent toujours ses rôles et statuts traditionnels. La femme continue d'être maintenue dans son statut traditionnel malgré les changements opérés dans ses prises de rôles. Le cumul de la gestion de la vie professionnelle et de la vie conjugale peut être difficile car, vu que la société et les stéréotypes socioculturels la condamnent à être responsable de la famille, en cas de manquement, elle préfère sacrifier sa vie professionnelle plutôt que de ne pas bien remplir son "rôle originel", selon la société, qui est d'être épouse et mère.

Certes, elle peut rencontrer des problèmes dans son travail par rapport à ses collègues ou ses employés. Par exemple, quand elle travaille avec des hommes, ces derniers hésitent à confier le management d'une entreprise à une femme. Si elle parvient à être à la tête d'une entreprise, la difficulté sera de prendre des décisions, de les faire accepter et de les mettre en œuvre car il est difficile pour les autres et surtout pour les hommes d'accepter le leadership féminin. Les employés masculins, face à une patronne femme, peuvent résister à ses initiatives de supervision, de contrôle et d'évaluation des missions qui leurs sont confiées. Il y a aussi une difficulté à manager d'autres femmes car la concurrence s'installe souvent entre elles et la femme patronne⁴⁶.

Mais les plus grandes contraintes et plus difficiles à résoudre ont été et restent encore aujourd'hui les pressions socioculturelles liées aux rôles et statuts de la femme. Il y a surtout le fait qu'il est très difficile de cumuler la gestion de la vie professionnelle et la vie conjugale face à de telles contraintes. S'il n'y a pas une compréhension et une aide venant du conjoint surtout et aussi de sa famille, cela peut être néfaste et aller même jusqu'à être un frein à la productivité dans son travail. Dès fois aussi, c'est le conjoint qui n'autorise pas sa femme à travailler ou il lui impose d'arrêter son travail quand elle en a eu avant le mariage prétextant que le rôle de la femme c'est de rester à la maison et éduquer les enfants. Tant de contraintes

⁴⁶ cf. *Recueil du Guide de la femme entrepreneure*, Direction de l'Entreprenariat Féminin.

qui empêchent souvent à la femme de sortir de son « enfermement », de trouver des activités économiques durables et rentables, à faire des études poussées (et cela même après le mariage), à accéder aux instances de prise de décisions ou encore à créer sa propre entreprise et la gérer sans que des croyances ou même des opinions viennent a priori la freiner. A la question : quelles seraient les actions à mener, les plus adaptées à une réduction de la discrimination et de l'inégalité à l'égard des femmes ?

Nous essayerons de répondre que ce qu'il faut selon nous, c'est :

- Sensibiliser à la problématique du genre les structures gouvernementales ou non gouvernementales,
- Veiller à la représentativité des deux sexes dans les instances de pouvoir,
- Développer une stratégie pour que les hommes deviennent des alliés,
- Soutenir l'alphabétisation et l'éducation des femmes,
- Soutenir l'autonomie, la formation professionnelle, l'information des femmes sur leur statut et leurs droits,
- Soutenir les revendications au niveau légal, salarial et juridique.

Nous nous sommes proposée de faire ce travail portant la réflexion sur les parcours de quelques femmes leaders dans le but de mieux cerner cette question en allant même à la source du problème, en interrogeant celles-ci, qui vivent de l'intérieur le problème dans toutes ses réalités. Dans cette optique, ce modeste travail devrait, au terme de son aboutissement, nous permettre de répondre à ce flot d'interrogations que voici :

- Comment les femmes vivent-elles leur leadership au niveau de leurs domaines de prédilection respectifs?
- Quels sont les paramètres qui font qu'être femme et leader est très difficile ?
- Quels sont les effets de ces contraintes dans l'exercice du leadership féminin ?
- Faut-il poursuivre les politiques sectorielles qui enferment les femmes dans la pénurie et la dépendance ? En d'autres termes, comment intervenir en milieu féminin, sans réduire la capacité propre des femmes et faire éclore leurs initiatives?
- En définitive, que faudrait-on entreprendre pour que la femme occupe la place qui est la sienne dans les instances de prises de décisions ?

Par ailleurs, nous essayerons de savoir est-ce-que nous pouvons comprendre la situation des femmes à travers les discours que la société fait sur elles.

SECTION 3 : QUESTION DE DEPART

Quels sont les déterminants socioculturels qui entravent la promotion socioprofessionnelle de la femme et partant, l'empêchent d'exercer son leadership dans les instances de prise de décision?

SECTION 4 : HYPOTHESE

Notre hypothèse générale se formule comme suit :

Les rapports sociaux de sexe et les relations de genre telles que véhiculées dans la société sénégalaise, ne sont pas de nature à encourager la promotion du pouvoir de la femme et de son leadership. Les stéréotypes sociaux et culturels qui en découlent et leurs effets notamment, constituent des obstacles à la productivité des femmes dans leur travail. Elles utilisent cependant divers moyens pour contourner ces stéréotypes sociaux et culturels.

Nous pensons pouvoir confirmer ou infirmer notre hypothèse à partir du traitement et de l'analyse des données recueillies sur le terrain. Au préalable, nous allons présenter dans les passages suivants le cadre conceptuel de la recherche, la construction du modèle d'analyse, les objectifs et l'intérêt de notre étude.

SECTION 5 : OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Nos objectifs sont multiples. Notre premier objectif est d'analyser les problèmes du leadership féminin. Nous allons essayer de diagnostiquer les différents stéréotypes qui entourent les rôles et statuts des femmes et qui sont difficiles à être éradiqués mais aussi et surtout d'analyser les conséquences qu'ils peuvent avoir sur la productivité des femmes.

Notre second objectif se situe dans notre choix de faire des études des parcours des femmes leaders. Notre but, en donnant une place à la voix des femmes, est de pouvoir leur donner l'occasion de rendre compte de leur itinéraire social et professionnel et aussi de voir individuellement les problèmes qu'elles rencontrent dans leur travail au quotidien. Il s'agira

également de comprendre de quels ordres relèvent ces problèmes et quelles sont les sources, leurs impacts et comment celles-ci réagissent.

SECTION 6 : INTERET DU SUJET

Dans le large éventail des axes de recherche qu'offrait notre thème d'étude qu'est *Genre et société*, notre choix a été difficile. Si nous avons décidé de réfléchir sur les rapports entre les stéréotypes socio-culturels et les difficultés du leadership féminin, nous avons jugé que notre étude pourrait apporter des éléments de réponse sur le fait que, malgré tous les efforts fournis pour une évolution de la situation de la femme, il y a toujours des zones d'ombre que sont les stéréotypes socioculturels qui sont durs à éradiquer.

Cette étude permettra aussi d'attirer l'attention sur le fait qu'il ne suffit pas seulement de voter des lois ou d'adopter des politiques pour améliorer les conditions de vie des femmes. On pourrait amener les acteurs à prendre des décisions à propos des programmes à l'égard des femmes, et voir comment faire pour éradiquer ces stéréotypes qui ne tiennent qu'à des spéculations pour une explication d'une certaine infériorité des femmes et de la domination masculine dont elles font l'objet.

Chapitre 2: cadre d'analyse

Comme déjà indiqué précédemment, nous aborderons dans les lignes qui suivent la conceptualisation, la construction du modèle d'analyse à travers les schèmes d'intelligibilité, et aussi les objectifs de la recherche et l'intérêt que peut revêtir une telle recherche.

SECTION 1: CONCEPTUALISATION

Dans tout travail de recherche scientifique, il est toujours opportun de définir les concepts clés que nous jugeons essentiels pour l'éclairage de l'étude. Le père de la sociologie française Émile DURKHEIM ne disait-il pas la même chose lorsqu'il écrit que la première démarche du scientifique « *doit donc être de définir les choses dont il traite, afin que l'on sache et qu'il sache de quoi il est question...C'est la première et la plus indispensable condition de toute preuve et toute vérification* »⁴⁷. Emile Durkheim préconisait également en ces termes : « *ne jamais prendre pour objet de recherche qu'un groupe de phénomènes préalablement définis par certains caractères extérieurs qui leurs sont communs* »⁴⁸.

En nous fondant sur notre hypothèse de recherche précédemment énoncées, nous allons procéder à la définition de quelques concepts essentiels à savoir : rapports sociaux de sexe, genre, pouvoir, stéréotypes.

1-1/Rapports sociaux de sexe

Prenant le contre-pied des points de vue sociologiques essentialistes sur la place des hommes et des femmes dans la société, la théorie des rapports sociaux de sexe s'est peu à peu imposée comme une lecture transversale des faits sociaux particulièrement heuristiques. Bien qu'ils partagent le même espace, femmes et hommes vivent dans des mondes différents. Effroyable inégalité dans tous les domaines : liberté, santé, sexualité, travail domestique et salarié, éducation, politique, culture et religion.

⁴⁷ E. DURKHEIM, 1988, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, Flammarion, pp.127-128.

⁴⁸ E. Durkheim, 1895, *Id.*, Paris, PUF, p. 25.

Les rapports sociaux de sexe sont déterminés par la démarcation séculaire qui existe entre le féminin et le masculin. Masculin/ Féminin sont bien des notions culturellement et socialement construites et substantialisées. La personnalité et les rôles des individus des deux sexes sont alors perçus comme prédéterminés par la nature, non pas de façon complémentaire mais plutôt dichotomique et contradictoire. La dichotomie, une fois instaurée, instaure les hommes et les femmes dans des caractéristiques réductionnistes et limitantes. L'élément masculin apparaît alors comme le pôle positif, fort, dynamique et actif, tandis que l'élément féminin est perçu comme pôle négatif, faible, non dynamique et passif. C'est cette division dichotomique du genre humain en élément positif et négatif qui détermine les rapports sociaux de sexes.

La femme dans le système de parenté est principalement génitrice ; celle sur qui repose le devoir de perpétuer la lignée. Elle est donc épouse pour être mère⁴⁹. En général, ce sont ces deux statuts d'épouse et de mère qui émerge, lui conférant ainsi des droits et des devoirs. Elle est épouse, devant obéissance, soumission et déférence à son mari. De même, elle est mère, celle à qui incombe la santé morale et physique de ses enfants, leur éducation et une partie de leur alimentation.

Au total, on peut dire que les statuts féminins sont fortement influencés par la nature biologique de la femme que représente la procréation. Les deux statuts d'épouse et de mère se regroupent dans une seule notion que les wolofs nomment « borom neek ».

D'où la problématique du genre

1-2/Genre

Le concept « gender » traduit par le terme français « genre », est apparu dans les travaux des féministes anglo-saxonnes. Le genre est une catégorie d'analyse qui permet de décrire le masculin et le féminin comme constructions sociales. Employé au singulier, il désigne l'organisation sociale des rapports entre hommes et femmes, rapport social lui-même considéré comme institution. En France, l'utilisation du terme genre est récente. Il a fait son entrée dans le vocabulaire de la sociologie par le biais des études féministes. Les chercheuses féministes américaines, surtout en histoire, en anthropologie et en sociologie, utilisent d'abord

⁴⁹ On objectera volontiers que ce point de vue peut être discuté. La femme peut être mère sans être épouse.

ce concept pour distinguer le sexe social du sexe physiologique. Il s'agit de rejeter tout déterminisme biologique en mettant en évidence le caractère social des différences de sexe. C'est l'ensemble des différences (activités, rôles, pouvoirs) entre les hommes et les femmes, produites par la société dans laquelle ils et elles vivent. Le genre est ce qui différencie les hommes et les femmes dans leurs relations sociales. L'analyse du genre renvoie à l'examen et à la mise en avant des rapports hommes /femmes dans la société et des inégalités qui sous-tendent ces rapports.

La distinction entre sexe et genre réserve à la notion de sexe les caractéristiques biologiques des différences entre les hommes et les femmes et associe à la notion de genre, les attributs psychologiques, les activités et les rôles et statuts sociaux culturellement assignés à chacune des catégories de sexe et constituant un système de croyances dont le principe d'une détermination biologique est le pivot. Selon Oakley, le mot « sexe » se réfère aux différences biologiques entre male et femelles, à la différence visible entre leurs organes génitaux et à la différence corrélative entre leurs fonctions procréatrices. Le genre par contre, c'est un terme qui, toujours selon l'auteur, renvoie à la culture : il se réfère à la classification sociale en masculin et féminin.

D'autre part, de l'avis de Jeanne Bisiliat, dans l'introduction de l'ouvrage Le Genre : un outil nécessaire, explique que le mot « sexe » renvoie aux réalités physiques ou physiologiques, alors que le « genre » s'applique à la construction sociale du rapport entre les sexes. Plus explicitement, le genre renvoie aux catégories sociales (féminin et masculin) et non aux catégories sexuelles (hommes et femmes). Dans la même veine, Jean Scott dans Gender and the politics of history, définit le genre comme « ... *la frontière entre le masculin et le féminin(...)* » « *Ce que veut dire homme, femme, le masculin et le féminin est(...)* un processus ». Ce processus est la socialisation.

Le genre résulte du processus de socialisation des hommes et des femmes qui leur assigne des rôles et des responsabilités différents. Un des objets des études en termes de genre est de fournir des éléments d'analyse de la manière dont cette définition fonctionnelle et idéologique des sexes, qui imprègne toutes les dimensions de la vie sociale, affecte les activités déployées par les hommes et les femmes. Le genre a trait non à la différence, mais à la différenciation sociale des sexes. A cet égard, il est important de noter qu'*il n'existe pas de sujet ou d'activité qui ne comporte pas une dimension genre*. Une approche globale qui

examine la différenciation selon le genre nous amène à considérer non seulement les différents groupes sociaux mais aussi et surtout les relations de ces groupes entre eux ; il s'agit *des relations de genre* plutôt que d'un genre isolé. Les relations de genre sont un construit social qui définissent les cadres institutionnels, sociaux, culturels, économiques, politiques, dans lesquels les genres évoluent et influencent les conditions de chaque genre. Elles sont différentes dans l'espace, d'une culture à une autre, d'une religion à une autre ou d'une société à l'autre, elles sont dynamiques et centrales. Quelle que soit la société, les relations de genre sont primordiales dans les rapports sociaux ; les relations de genre sont un des fondements essentiels de chaque société. Bien que souvent oubliées, c'est autour de ces relations que se structure et évolue la société.

Le genre est un concept essentiellement dynamique permettant de remettre en question l'apparente immuabilité des rôles sociaux et d'envisager la fin de la subordination universelle des femmes. A la différence biologique entre les sexes s'est superposé un clivage social fondé sur une idéologie de la domination masculine. Les femmes exclues des interactions ne disposent d'aucune autorité apparente à côté du pouvoir masculin qui est la manifestation de la domination.

Le concept de genre nous permet de penser ce rapport de pouvoir comme socle ou fondement des différenciations sexuelles.

1-3/Pouvoir

Dans une acception plus générale⁵⁰, le pouvoir, c'est la faculté et la possibilité dont un ou plusieurs individus ou groupes d'individus disposent pour appliquer, faire accepter, faire exécuter ou imposer - fût-ce par la force - des choses, des décisions d'ordre physique, moral, intellectuel ou psychologique, à un ou plusieurs individus ou groupes d'individus - dans des domaines variés tels que la culture, l'économie (finances, industrie, sociotechnique) ou la politique, soit dans un secteur spécifique, soit dans un ensemble de secteurs, soit dans tous les secteurs - subissant leur autorité physique, morale, intellectuelle, économique, politique ou psychologique.

⁵⁰<http://www.olats.org/schoffer/defpouv.html>. Sans nom d'auteur, extrait le 5 juillet 2007, 12:54:02 GMT.

D'un point de vue juridique⁵¹, le pouvoir n'est rien d'autre que la capacité donnée à une autorité ou à une personne d'utiliser les moyens propres à exercer la compétence qui lui est attribuée soit par la loi, soit par un mandat dit aussi "procuration". Bien qu'il faille distinguer le pouvoir et la compétence, la pratique ne fait pas toujours cette distinction, parce qu'il est évident que sans pouvoir pour l'exercer, la compétence ne serait pas déléguée.

Le mot '*pouvoir*'⁵² est également utilisé pour désigner le document par lequel la personne qui mandate convient avec une autre, le mandataire, de lui donner une compétence pour réaliser un acte juridique à sa place. On dit "pouvoir", "mandat" ou "procuration" et quelquefois "délégation". D'une manière générale, le pouvoir donné par écrit, résulte d'un acte sous signature privée; en revanche, si l'acte juridique en vue duquel il est donné doit être rédigé par acte authentique, le pouvoir doit être donné par acte notarié.

Le pouvoir peut être "général" ou "spécial", c'est-à-dire employé pour accomplir une action déterminée. Dans ce dernier cas, il est aussi question de pouvoir "ad-hoc". Par exemple, lorsque la procédure est orale, les parties peuvent se faire représenter devant le tribunal par un de leurs proches, ou pour les entreprises par un membre de leur personnel, mais à condition que ce dernier dispose d'un pouvoir spécial⁵³.

Sur le plan *politique*, le pouvoir est la capacité qu'une personne ou un groupe de personnes exercent dans une société. Il existe de nombreuses façons d'exercer un tel pouvoir; la plus évidente étant celle du chef politique officiel d'un État, tel qu'un Président, un Premier ministre, un Roi ou un Empereur.

Sur le plan *exécutif*, c'est l'un des trois pouvoirs constituant l'État. Il est chargé de gérer la politique courante de l'État. Dans un régime parlementaire, le pouvoir exécutif est généralement appelé le gouvernement, tandis que dans un régime présidentiel, il est appelé l'administration ou le cabinet (comme aux États-Unis). Au Sénégal, ce pouvoir appartient au Président de la République, au Premier ministre et à son gouvernement. Il est chargé entre autres de :

⁵¹ <http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/pouvoir.php>. *Id*, extrait le 17 juillet 2007, 13:47:03 GMT.

⁵² <http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/pouvoir.php>, *Ibid*.

⁵³ <http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/pouvoir.php>. *Ibid*.

- Faire respecter l'ordre et la loi en ayant sous ses ordres les forces de police ainsi que l'administration pénitentiaire ;
- Conduire la politique nationale et internationale de l'État ;
- Diriger les forces armées ;
- Assurer les services publics, etc.

Sur le plan *législatif*, cette notion est aussi l'un des trois pouvoirs constituant l'État (pouvoir exécutif, pouvoir judiciaire). Son rôle est de voter le budget de l'État, voter des lois sur une proposition émanant du gouvernement (projet de loi) ou des parlementaires (proposition de loi), contrôler le pouvoir exécutif et, au besoin, renverser le gouvernement par le biais d'une motion de censure.

À côté des pouvoirs exécutif et législatif, il existe aussi ce qu'on appelle le pouvoir *judiciaire*. Au fond, ces trois types de pouvoir doivent faire l'objet d'une distinction ou plus techniquement d'une indépendance pour un meilleur fonctionnement des institutions. Cette séparation des pouvoirs avait d'abord été préconisée par John LOCKE au XVIIème dans son *Essai sur le gouvernement civil*, puis développée par l'auteur de *L'Esprit des Lois*, MONTESQUIEU, au XVIIIème en ces termes : « *pour qu'on ne puisse pas abuser du pouvoir, il faut que, par la disposition des choses, le pouvoir arrête le pouvoir* ». Cet équilibre permettait ainsi :

« *Sur le plan juridique, d'éviter que l'un d'eux ne s'empare, en cumulant l'exercice des trois, d'une souveraineté qui n'appartient qu'à la Nation, et, sur le plan politique, d'empêcher les abus qu'un titulaire unique ne manquerait pas de faire de ses pouvoirs et qui seraient extrêmement dangereux pour les libertés des citoyens* »⁵⁴.

Par ailleurs, dans les sociétés occidentales, l'étude du pouvoir et de sa structure, a donné naissance à trois courants. On distingue principalement :

⁵⁴ P. Pactet et F. Melin-Soucramanien, 2007, *Droit constitutionnel*, Dalloz, Sirey Université, 26ème éd., p.106.

– La thèse élitiste⁵⁵ pour qui, le pouvoir est détenu par une élite, dotée d'une certaine unité, qu'aucune structure constitutionnelle ne peut dessaisir ;

– La thèse marxiste⁵⁶ selon laquelle, le pouvoir est détenu par une classe dominante et ses auxiliaires, dont l'emprise est camouflée, occultée par l'idéologie de la démocratie bourgeoise;

– La thèse pluraliste⁵⁷ qui fonde sa réflexion sur le fait qu'il n'y a pas une classe dirigeante mais plusieurs catégories dirigeantes, représentant les pressions de la base et qui, selon le cas, coopèrent ou se confrontent.

D'une manière parallèle, dans les sociétés traditionnelles africaines et plus spécifiquement, dans les systèmes et formations socio-politiques qui ont existé dans l'Afrique traditionnelle, le pouvoir, si l'on en croit Ntji Idriss MARIKO⁵⁸, se fondait sur le fait qu'il s'agissait tout d'abord, de sociétés orales qui accordaient une importance capitale à l'expérience cumulée et où le patriarche était le plus ancien, le plus informé. L'unité de base était la famille. Quand des familles s'associaient et mettaient en commun leurs intérêts, elles formaient un village dont le chef était le premier parmi ses pairs sur lesquels il s'appuyait pour exercer le pouvoir, non de façon coercitive mais consensuelle. Les approches du pouvoir sont multiples autant que ses définitions. D'une manière générale, c'est l'ensemble des relations dynamiques entre individus ou groupes mettant en œuvre des stratégies, mobilisant des ressources (compétences, maîtrise des informations, moyens financiers, force), négociant et concluant des alliances pour la réalisation d'objectifs. Le pouvoir peut être fondé sur un certain nombre d'éléments comme par exemple:

-la force ;

-le pouvoir légal, basé sur des règles de droit ;

⁵⁵ Cf. C. Wright Mills, 1969, *L'élite au pouvoir*, Paris; Pierre Birnbaum, 1978, *La classe dirigeante française*; Roger-Gérard Schwartzenberg, 1972, « Le triangle du pouvoir », dans *L'Express* du 14 Février de la même année; Jean Meynaud, 1964, *Rapport sur la classe dirigeante*, Lausanne; G. W. Domhoff, 1967 et 1970, avec respectivement *Who rules America ?* et *The higher class*, New York.

⁵⁶ Cf. Nicos Poulantzas, 1968, *Pouvoir politique et classes sociales*; Ralph Miliband, 1973, *L'État dans la société capitaliste. Analyse du système de pouvoir occidental*.

⁵⁷ Cf. Raymond Aron, 1950, « Social structure and the ruling class », in *British Journal of sociology*, Juin, Vol. 1, n° 1 et 2; Raymond Aron, 1954, « Note sur la stratification du pouvoir », in *RFSP*, p.474; 1960, « Classe sociale, classe politique, classe dirigeante », in *Archives européennes de sociologie*, pp. 260-281; Raymond Aron, 1965, « Catégories dirigeantes ou classe dirigeante ? », in *RFSP*, n°1, Février p. 23; David RIESMAN, 1964, *La foule solitaire*; J. K. Galbraith, 1956, *Le capitalisme américain* ; Arthur Bentley, 1968, *The processus of government*, Chicago; David Truman, 1951, *The governmental process*, New York ; Robert Dahl, 1956, *A preface to democratic theory*, Chicago; Robert Dahl, 1961, *Who governs ? Democracy and power in an American city*, New Haven; Geraint Parry, 1969, *Political elites*, Londres.

⁵⁸ Ntji Idriss Mariko, 2007, « Le choix des dirigeants : s'inspirer de l'expérience historique africaine », in *Entre tradition et modernité, quelle gouvernance pour l'Afrique ?*, Actes du colloque de Bamako 23, 24 et 25 janvier, pp. 60-70.

- le pouvoir traditionnel, qui repose sur la coutume ;
- le pouvoir charismatique, qui tire sa force d'une autorité personnelle⁵⁹.

D'autre part, le pouvoir pourrait aussi être défini comme la multiplicité des rapports de force immanents dans un domaine et stratégie dans lesquels ils prennent effet. Le pouvoir est créateur de pratiques et de savoirs.

Gilles Ferréol dit que si le pouvoir veut dire « *chance de trouver des personnes déterminables prêtes à obéir à un ordre* », on ne peut alors oublier qu'il implique des sanctions, ce qui le distingue de l'influence. L'analyse de son exercice pose la question de ses sources, de la pluralité des groupes qui l'exercent, de la possibilité et de la nature des contre-pouvoirs.

Si pour Robert DAHL définit le pouvoir de la manière suivante : « Le pouvoir de A sur B se résume en la capacité de A d'obtenir que B fasse quelque chose qu'il n'aurait pas fait sans l'intervention de A »⁶⁰, Max WEBER⁶¹, dans une perspective voisine, l'entend au sens d'une probabilité pour qu'un acteur engagé dans une relation sociale soit en position d'imposer sa volonté en dépit de toute résistance, et ceci indépendamment des raisons qui fondent cette probabilité. Le pouvoir consiste à provoquer un comportement des individus. Dans la lignée de Max WEBER, Michel CROZIER systématise cette notion de la façon suivante : « *Le pouvoir de A sur B correspond à la capacité de A d'obtenir que dans sa négociation avec B, les termes de l'échange lui soient favorables* »⁶². Pour cet auteur comme

⁵⁹ Max Weber, 1959, *Le savant et le politique*, Edition 10/18, p. 102, distingue trois types idéaux de pouvoir ou d'autorité qui se combinent presque toujours au sein d'un même système politique. Il s'agit de l'*autorité traditionnelle* qui repose sur la coutume, sur la force de l'habitude tout en s'enracinant dans un passé ancestral. C'est l'autorité qu'exerçait autrefois le patriarche ou le seigneur terrien. Elle caractérise la féodalité et les monarchies d'hier (Ancien Régime) ou d'aujourd'hui (Arabie Saoudite, par exemple). L'*autorité charismatique* qui repose sur la croyance dans la grâce personnelle, dans les qualités exceptionnelles d'un individu; le chef est obéi du fait de son prestige, de son ascendant, de son rayonnement personnel; il force l'admiration et l'adhésion. Comme l'écrit Max Weber, « *elle se caractérise par le dévouement tout personnel des sujets à la cause d'un homme et par leur confiance en sa seule personne en tant qu'elle se singularise par des qualités prodigieuses, par l'héroïsme ou par d'autres qualités exemplaires qui en font le chef. C'est là le pouvoir charismatique que le prophète exerçait, ou -dans le domaine politique- le chef de guerre élu, le souverain plébiscité, le grand démagogue ou le chef d'un parti politique* » p. 46. L'*autorité légale-traditionnelle* qui est incarnée par la bureaucratie est le propre des États modernes. Elle repose sur un ensemble de règles de droit logiquement assemblées et faisant l'objet d'un consensus. Chaque titulaire d'autorité tire sa compétence des règles constitutionnelles et légales. Ce qui caractérise ce type d'autorité, c'est l'autonomie des fonctions par rapport aux personnes et la rationalisation des procédures : « *C'est l'autorité qui s'impose en vertu de la légalité, en vertu de la croyance en la validité d'un statut légal et d'une compétence positive fondée sur des règles établies rationnellement, en d'autres termes l'autorité fondée sur l'obéissance qui s'acquitte des obligations conformes au statut établi. C'est là le pouvoir tel que l'exerce le serviteur de l'État moderne* ». p. 47.

⁶⁰ R. Dahl, 1970, *L'analyse politique contemporaine*, Paris, Laffont, p. 54.

⁶¹ M. Weber, 1971, *Économie et société*, Paris, Plon, 650 p.

⁶² M. Crozier, 1970, *La société bloquée*, Paris, Seuil, p. 34.

pour FRIEDBERG, toute analyse sérieuse de l'action collective doit mettre le pouvoir au centre de ses réflexions car l'action collective n'est finalement rien d'autre que de la politique quotidienne. Le pouvoir est sa matière première.

Dans l'approche que nous adoptons, le pouvoir est inscrit dans un cadre strictement relationnel / interactionniste : Le pouvoir réside dans les relations entre deux individus ou entre groupes d'individus. La démarche développée par Michel FOUCAULT dans l'appréhension du concept de pouvoir est pertinente pour notre étude. L'œuvre de cet auteur est une source intellectuelle non négligeable pour une analyse proprement sociologique des relations de pouvoir. Il définit le pouvoir comme une action sur des actions. Pour lui, tout pouvoir fait appel à un contre-pouvoir :

« Il est un ensemble d'action sur des actions possibles: il opère sur le champ de possibilité où vient s'inscrire le comportement des sujets agissants : il incite, il induit, il détourne, il facilite ou rend plus difficile, il élargit ou limite, il rend plus ou moins possible ; à la limite, il contraint ou empêche absolument ; mais il est bien toujours une manière d'agir sur un ou des sujets agissants, et ce tant qu'ils agissent ou qu'ils sont susceptibles d'agir »⁶³.

Ensuite, Michel Foucault nous rappelle plus tard, ce qui suit :

« Quand j'ai commencé à m'intéresser de façon plus explicite au pouvoir, ce n'était pas du tout pour faire du pouvoir quelque chose comme une substance, comme un fluide plus ou moins maléfique qui se répandait dans le corps social, avec la question de savoir s'il vient d'en haut ou d'en bas. J'ai simplement voulu ouvrir une question générale qui est : "Que sont les relations de pouvoirs ?... Comment cela se passe-t-il, par quels instruments et puisqu'en un sens je suis un historien de la pensée et des sciences, de quels effets sont ces relations de pouvoir dans l'ordre de la connaissance ?" »⁶⁴.

C'est dire que le pouvoir s'observe dans le champ de l'interaction : il est tributaire des rapports qui se nouent entre les personnes et les groupes et doit être abordé en terme relationnel. C'est au niveau de l'existence de relations asymétriques entre acteurs et groupes d'acteurs que se reconnaît le pouvoir. Dans ce cas présent, l'exercice de ce pouvoir se situe dans le fait qu'il y a une interaction des rapports sociaux de sexe dans la distribution du pouvoir au profit des hommes. Le sexe est une variable déterminante pour l'accès au pouvoir politique dans la mesure où il y a beaucoup de contraintes d'ordre idéologique qui empêchent

⁶³ Michel Foucault cité par Jean-François Bayart, A. Mbembe, Toulabor, 1992, *Le politique par le bas en Afrique noire : contributions à une problématique de la démocratie*, Paris, Karthala, p.21.

⁶⁴ M. Foucault, 1994, « L'intellectuel et les pouvoirs », *Dits et écrits*, T. IV, Gallimard, pp. 750-751.

les femmes d'exercer le pouvoir à un certain niveau. Et quand ce pouvoir leur est délégué, on constate le plus souvent des fonctions dans le prolongement biologique ; elles occupent souvent des postes liés aux affaires sociales.

Le concept de pouvoir n'est pas sans lien avec celui de leadership.

1-4/Leadership

Le mot leadership est un anglicisme. Le terme "Leader" a été introduit dans la langue française au XIXème siècle et sert à désigner le meneur, le chef de file, le dirigeant de terrain, acteur influent, écouté, conduisant des personnes vers des objectifs, souvent associé à la conduite de changements. Le leadership d'un individu est au sein d'un groupe ou d'une collectivité, la relation de confiance qui s'établit entre cet individu et la majorité des membres de ce groupe ou de cette collectivité dans la poursuite d'un objectif partagé.

Le leadership tend donc, en français, à définir une capacité à mener des personnes ou des organisations vers l'atteinte d'objectifs. Le leadership est associé à l'aura reconnue à une personne ou à un groupe de personnes dans son aptitude à motiver, impliquer, impulser, guider, inspirer et/ou influencer son entourage. Cette relation est temporaire et parfois éphémère et réciproque et aussi le leader doit autant avoir confiance dans le groupe que la majorité du groupe a confiance en lui. Elle se manifeste par sa capacité à fédérer et à mobiliser les énergies autour d'une action collective. Elle se traduit par une élection formelle ou informelle, explicite ou implicite, au cours de laquelle la majorité des membres du groupe reconnaît un des leurs comme le leader légitime et lui délègue son pouvoir de décision, leur liberté de décider.

Le leadership se manifeste dans quatre principaux domaines :

- Politique
- Entreprise privée
- Militaire
- Divers (association, organisation à but non lucratif, sportif, direction d'orchestre, etc.

Pour le psychologue Robert Sternberg⁶⁵, le leadership et la créativité sont intimement liés. D'une part, la créativité est une forme de leadership et, d'autre part, une des trois composantes du leadership est la créativité. Dans cette hypothèse, le leadership est un management créatif. Leadership est à différencier du charisme qui est plus marqué par une influence affective et non orientée vers un objectif égocentré ; un leader peut ne pas avoir de charisme. Notre étude fait l'état du leadership féminin dans la mesure où on s'est rendue compte que le leadership féminin reste, au Sénégal, un domaine très désavantagé à cause des stéréotypes socioculturels qui placent les femmes exclusivement dans la sphère privée et en dehors de la sphère publique.

Le leadership féminin sous-entend l'élévation des personnes ou des structures collectives militantes pour la cause des femmes. Il ne s'agit pas d'un leadership compris dans le sens d'une hiérarchie de commandement ou de coercition mais plutôt d'une synergie d'action agissant dans le respect de la dignité humaine et de l'être "femme". Le leadership féminin, contrairement à la compréhension habituelle, se mobilise. Il n'y a pas de catégorie privilégiée. Ce sont toutes les catégories des femmes qui doivent s'identifier à des problèmes communs qui sont souvent liés à la discrimination et la marginalisation des femmes en fonction de leur sexe.

Qu'en sont-ils des stéréotypes ?

1-5 Stéréotypes

Le mot « stéréotype » est né au début de l'imprimerie, au 18^e siècle, et désignait, à l'époque, le procédé permettant de reproduire une page avec un assemblage de caractères de fonte. Dans le dictionnaire « Le Petit Robert »⁶⁶, on définit comme suit ce terme de « stéréotype »:

- Stéréotype : opinion toute faite, réduisant les singularités, association stable d'éléments (images, idées, symboles, mots) formant une unité, définition spéciale d'un objet dénommé à un moment donné.

⁶⁵Robert Sternberg est un psychologue américain contemporain qui s'intéresse à l'intelligence, à l'intelligence pratique, à l'intelligence gagnante (Successful Intelligence), à la créativité, à l'intelligence créative, au leadership, etc.

⁶⁶ « Le Petit Robert », édition 2006.

- Stéréotypé : qui paraît sortir d'un moule, tout fait, figé.
- Stéréotypie : caractère stéréotypé, tendance à conserver la même attitude, à répéter le même mouvement ou les mêmes paroles.

Le mot « stéréotype » évoque aussi d'autres significations: cliché, caricature, image, généralisation, reproduction figée, classement, etc. Lorsqu'on parle de personnes, un stéréotype signifie, dans l'acceptation commune, une image toute faite et figée faisant référence à un groupe de personnes, image le plus souvent basée sur des renseignements faux, exagérés, incomplets ou extrapolés à partir d'un élément caractéristique souvent lié à une particularité physique ou mentale. Les stéréotypes se présentent, il faut le reconnaître, généralement négatifs. Il ne faut pas le confondre avec « préjugé » (jugement prématuré, opinion ou attitude négative à l'égard d'une personne ou d'un groupe quelconque) ni avec « discrimination » (tout ce qui, volontairement ou involontairement, limite les possibilités de certaines personnes ou de certains groupes en raison de caractéristiques personnelles comme la race ou la couleur de la peau) même si celle-ci induit très souvent des stéréotypes. Ces mises au point s'avèrent nécessaires car l'utilisation facile des stéréotypes peut avoir des conséquences importantes dans la vie sociale. Défini comme la représentation simplifiée à l'extrême des autres et de soi même, reproductible dans différents contextes, le stéréotype apparaît comme un élément de la structure des représentations.

Du point de vue sociologique, ce terme permet également de désigner les opinions ou les jugements que les groupes sociaux portent les uns sur les autres et sur eux-mêmes. En psychologie, le stéréotype serait une réaction de défense contre l'angoisse de la différence et de l'abandon des normes. Walter Lippmann utilise le concept pour qualifier des « *images mentales* » rebelles à tout changement ou réévaluation ultérieure. La construction des stéréotypes intervient dès le niveau le plus simple de la pensée, la perception dont on sait qu'elle ne parvient à la connaissance des objets que sur la base d'images ou de schèmes préconstitués. Le rôle des stéréotypes n'est pas d'expliquer, mais d'éviter l'explication ; ils décrivent les choses en minimisant, voire en niant le rôle des femmes.

Le contenu des stéréotypes est composé de croyances positives et négatives au sujet de divers groupes sociaux. Les stéréotypes sont présentés comme des produits du processus de catégorisation favorisant l'adaptation à l'environnement par l'accentuation des différences entre groupes distincts et la minimisation des différences à l'intérieur du même groupe. En

imposant un ordre symbolique et institutionnel rigide, ils favorisent la création d'une structure sociale solide, garante de la cohésion du groupe et du contrôle du territoire. On les forme en choisissant quelques qualités et attributs, en les mettant dans un certain ordre et en expliquant leurs rapports aux rôles sociaux spécifiques. Les stéréotypes sont à la fois des simplifications de la réalité en ce qu'ils opèrent à un niveau d'abstraction élevé et en même temps des concepts qui demandent une connaissance des structures sociales complexes pour être compris. La force d'un stéréotype résulte de son apparente « simplicité » et du fait qu'il est immédiatement reconnaissable. Ayant la même structure que l'idéologie dont ils font partie, les stéréotypes étant à la fois « vrais » et « faux », fonctionnent pour rendre la division de la société « naturelle » et « universelle ».

Selon Anna Obura, le stéréotype social est « *la formation de jugements non critiques et sommaires par un groupe pour minimaliser le danger que constituent les différences perçues entre les groupes ou pour écarter, parer, détourner ou prévenir les changements qui menacent le bien-être, le pouvoir ou la domination d'un groupe donné* ».

Les stéréotypes érigés en normes sociales et intériorisés par les uns et les autres, homme et femme par exemple, mènent à l'analphabétisme chronique des femmes, à la sous-scolarisation des filles, à la sous-valorisation des femmes par les deux sexes ou encore à la tendance des femmes à la sous-estimation, au sentiment de culpabilité et d'auto-accusation et, chez les hommes au sentiment de surestimation, de dépositaire exclusif du pouvoir et du prestige.

SECTION 2 : CONSTRUCTION DU MODELE D'ANALYSE

La complexité des phénomènes sociaux rend essentiel la mise en place d'un cadre heuristique susceptible de traduire, dans une analyse structurelle, les réalités que l'on veut étudier. Cette idée est d'autant plus vraie que l'intelligence du social n'est pas donnée d'avance. Selon Jean-Michel BERTHELOT⁶⁷, toute connaissance implique une intelligence de son objet, une aptitude à lui donner sens et à l'insérer dans un système d'intelligibilité. Cette intelligence du social s'inaugure par une sorte de paradoxe : insaisissable, requérant d'être construite après la levée d'obstacles qui semblent particulièrement lourds. L'intelligence du social est simultanément, en tant qu'intelligence de l'objet, toujours là. Elle

⁶⁷ J.-M. BERTHELOT, 1990, *L'intelligence du social*, Paris, PUF, 249 p.

est une dimension constitutive de la connaissance comme réalité sociale. Selon cet auteur, en effet :

« L'intelligence du social ne réside pas plus dans une vaste construction surplombante que dans une accumulation technicienne de données. Elle est spécifiquement ce qui articule intelligibilité et preuve ; elle vise simultanément la saisie de l'objet selon des lignes de sens pertinentes et la soumission des représentations à l'épreuve des faits »⁶⁸.

Dans le souci d'inscrire notre entreprise sociologique dans un programme de recherche épistémologiquement fondé, nous avons décidé de faire recours notamment aux schèmes d'intelligibilité, pour essayer de traduire en termes qui puissent rendre opérationnelle l'hypothèse de travail autour de laquelle est structurée toute notre étude. L'approche en termes de schème que nous empruntons à Jean-Michel BERTHELOT est définie par cet auteur comme étant *« ... un principe d'intelligibilité des opérations d'analyse concrète à l'œuvre dans le social »⁶⁹.*

Dans le cadre de cette étude, nous nous proposons tout d'abord de convoquer le schème causal. La forme logique de ce schème est la suivante : $(A \text{ p } B) = (B = f(A))$. Elle signifie que B dépend de A selon une relation telle que dans une relation absolue où A serait la cause unique de B, l'on ne puisse avoir B sans A et que toute variation de A implique une variation de B⁷⁰. Les hypothèses établissent une relation entre les rapports sociaux de sexe créant des stéréotypes féminins qui agissent de par leurs effets défavorables sur la situation du leadership féminin. En appliquant cette théorie à notre étude, nous dirons que A représente les stéréotypes socioculturels et B la situation du leadership féminin. Et que à toute variation de A, on constate une influence sur la situation du leadership féminin qui se trouve être B.

⁶⁸ J.-M. Berthelot, 1990, *idem*, p. 15.

⁶⁹ J.-M. Berthelot, 1990, *ibidem*, p. 62.

⁷⁰ On trouve au niveau du schème causal deux programmes. Il y a d'abord le *programme nomothétique* : le caractère principal de ce programme consiste à ramener un phénomène étudié à un mode de relation mathématique. Il s'agit ainsi de décomposer des phénomènes en variables et d'élaborer un modèle de relation de dépendance causal selon l'idéal type $y = f(x)$. Ce programme sert beaucoup plus à expliquer des faits économiques, démographiques car les faits sociaux étant complexes et variés et ne pouvant toujours être décomposés en variables métriques. Il y a enfin le *programme de la causalité structurelle* qui suppose la détermination de l'objet non plus comme variable mais comme système. Dans cette perspective un système B est sous la dépendance du système A qui lui est antérieur et est plus fondamental que lui selon la formule ; $(S1/S2) = (S2 = f(S1))$. Ce schème cherche derrière une construction sociale B, le système A qui la fonde et dont B est l'effet ou le reflet.

Nous avons aussi utilisé le schème fonctionnel. La forme logique est $(A \text{ p } B) = (B \in S, S \rightarrow B \rightarrow S)$ qui induit une action réciproque entre le système S et un élément de ce système B . Ainsi le rapport entre S et B indique une détermination fonctionnelle c'est-à-dire que les exigences de fonctionnement de S nécessitent que B remplisse une fonction utile à S . Par conséquent, l'élément B est analysé à partir de sa nécessité fonctionnelle. A génère B pour que ces effets maintiennent A selon le principe de l'homéostasie. L'utilisation de ce schème va nous permettre de voir comment le leadership féminin peut être perturbé si les rôles et statuts de la femme ne sont pas en adéquation avec leur situation de femmes travailleuses. Car selon ce schème, lorsqu'un élément du système ne fonctionne pas, il y a dysfonctionnement du système dans sa globalité.

Chapitre 3: Méthodologie

La méthodologie permet de comprendre le processus de la recherche mis en œuvre. Elle constitue une étape fondamentale de la recherche scientifique. Comme le disait René DESCARTES, « *l'on ne peut se passer d'une méthode pour se mettre en quête de la vérité des choses sur quoi que ce soit... Mieux vaut ne jamais songer à chercher la vérité que de le faire sans méthode* »⁷¹.

Déjà, René DESCARTES, de son vivant, posait en ces termes, dès le 17^{ème} siècle, le rôle essentiel que peut jouer une démarche méthodologique dans toute entreprise d'investigation. Elle constitue donc une opération complexe qui appelle de la part du chercheur le respect d'un certain nombre de critères (conquête, construction, constatation).

Dans le cadre de la présente étude, nous avons décidé de mettre surtout l'accent sur la triangulation des méthodes, en associant à la fois la recherche qualitative et la recherche quantitative, l'analyse compréhensive (ou explicative) et l'analyse descriptive. Le plan de notre démarche peut être décliné autour de ces trois grandes étapes qui suivent.

- D'abord, l'histoire de la collecte ;
- Ensuite, les techniques de recueil des données ;
- Enfin, les techniques de traitement des données.

SECTION 1 : HISTOIRE DE LA COLLECTE

Trois axes ont été retenus sur ce point. Il s'agissait principalement :

- Des lectures exploratoires, premièrement ;
- De la pré-enquête, deuxièmement;
- Et enfin de l'enquête proprement dite.

⁷¹ R. Descartes, 1992, *Le Discours de la méthode*, Librairie philosophie Vrin, p. 57.

1-1/ Les lectures exploratoires

Il s'agissait pour nous, de faire une étude approfondie de la littérature existante afin de prendre en compte les différents axes de réflexion développés par les auteurs qui ont travaillé directement ou indirectement sur les thèmes de genre, de pouvoir et des inégalités sexuelles existant dans notre société dans le but de bénéficier de leurs expériences et/ou éventuellement de soulever certaines insuffisances que ceux-ci auraient pu laisser passer. Pour ce faire, nous avons été dans plusieurs structures de recherche. La bibliothèque universitaire et les centres de documentation des Unités de Recherche et de Formation de Lettres et Sciences Humaines et de Sciences Juridiques et Politiques de l'université Gaston Berger ont été les premiers sites visités. En réalité, l'objectif recherché était surtout de recenser et de consulter les ouvrages, les mémoires et les articles traitant des thèmes de notre travail. Ensuite, nous nous sommes rendue au CRDS⁷² de Saint-Louis, à la bibliothèque de l'université Cheikh Anta DIOP et aussi à la Direction de l'Entreprenariat Féminin où nous avons pu collecter de solides documents théoriques et pratiques qui ont été essentiels à la construction du présent travail.

Cette phase documentaire a été l'étape la plus longue de notre travail. Entamée depuis Décembre 2007, nous l'avons continuée jusqu'à la rédaction finale du document. Elle nous a permis spécifiquement de mieux circonscrire notre objet de recherche, d'avoir un aperçu sur notre sujet, et plus généralement de souder notre problématique théorique. Elle a été suivie d'une descente sur le terrain pour mieux éclaircir le problème sociologique.

1-2/ La pré-enquête

Il est important de souligner, de prime abord, que l'immersion du sociologue dans son champ d'étude n'est pas toujours donnée d'avance. Elle est souvent facilitée par un certain nombre de facteurs d'ordre objectif et subjectif. Pour un bon déroulement de l'étude, certaines femmes qu'on a vu en premier lieu nous ont par introduite dans le milieu en nous recommandant officiellement à un certain nombre de personnes qui sont directement concernées par notre objet de recherche. Cette opportunité qui nous a été offerte n'a pas été sans intérêt dans la mesure où elle nous a permis d'abord de lever toute méfiance vis-à-vis des

⁷² Centre de Recherche et de Documentation de Saint-Louis

futures interrogées et d'établir ainsi des relations de confiance avec nos futures interviewées et de mieux aborder plus en profondeur nos questions de recherche pour une bonne collecte des données empiriques.

Munie de cette occasion favorable, nous avons ensuite entamé plus facilement la pré-enquête. Celle-ci est intervenue à un moment important de la recherche car dès la première formulation de notre sujet, plusieurs questions apparaissaient plus ou moins floues. C'est le cas notamment de la formulation des questions spécifiques de la recherche. Plus que jamais, cette phase a été l'occasion, pour nous, d'éclairer les nombreuses zones grises. Ainsi, nous avons pu interroger plusieurs personnes ressources, c'est-à-dire celles qui de par leur niveau d'implication, de formation, d'expérience et de responsabilisation sont imprégnés directement ou indirectement de notre thématique de recherche. Ainsi, nous sommes allée au Ministère de la femme, qui, à leur tour nous ont indiquée la Direction de l'Entrepreneuriat Féminin et un peu plus tard, à sa création, la Direction de l'Equité et de l'Egalité des Genres. Ensuite, nous sommes allée au Laboratoire Genre de l'IFAN-UCAD. Comme déjà dit plus haut, le principe de diversification de l'information a guidé notre démarche. Ainsi, nous avons interrogé parmi toutes les femmes quelques personnes ressources. Les entretiens exploratoires, faudra t-il le rappeler, ont été organisés de façon non structurée au niveau des résidences et bureaux des différentes femmes en vue de collecter le maximum d'informations sur le processus de prise de décision à l'échelle locale, le mode de gestion des ressources, les jeux et conflits de pouvoir, les conflits d'autorité, les alliances mises en œuvre, l'appui aux initiatives des femmes. Elles ont duré dans l'ensemble plus d'une heure de temps.

En définitive, cette étape exploratoire nous a permis de nous familiariser davantage avec notre site d'investigation, d'apporter des correctifs et des compléments non pris en compte au départ dans les outils de recueil des données mais aussi et surtout de pouvoir procéder à un choix combiné de méthodes pour la collecte des données.

1-3/ L'enquête proprement dite

Cette étape a constitué une phase très importante dans le processus de la recherche. En effet, après les lectures exploratoires et la pré-enquête, l'enquête proprement dite a été le moment pour nous, de nous rendre dans notre champ d'investigation pour aborder directement

notre objet d'étude et obtenir les informations nécessaires auprès des actrices ciblées de notre échantillon. De cette manière, nous avons été en contact direct avec les femmes. L'enquête a débuté au mois de janvier mais avec les contraintes inhérentes aux explorations de terrain, elle s'est poursuivie jusqu'au mois de Juin. Nous nous sommes rendue successivement dans les résidences et bureaux des différentes femmes concernées par cette étude.

Les différents sujets abordés sont consignés dans les différentes techniques de recueil des données utilisées (cf. Annexes 1 et 2). Ils concernaient d'une manière générale les relations de pouvoir (conflits de pouvoir, conflits d'autorité), les stéréotypes socio-culturels, les représentations sur les femmes et de leurs conditions de vie, etc.

Des techniques ont été utilisées pour collecter les données.

SECTION 2 : LES TECHNIQUES DE RECUEIL DES DONNEES

Tout travail de recherche de terrain doit s'appuyer sur des techniques d'enquête adaptées au lieu d'étude. De la sorte, nous avons procédé à un choix minutieux d'instruments de collecte pour réaliser l'enquête.

Ainsi, nous avons pu retenir respectivement :

- le questionnaire ;
- le guide d'entretien ;
- le récit de vie ;
- l'échantillonnage.

2-1/ Le questionnaire

Cet instrument a été soumis à l'intention des femmes qui occupent des postes de leadership dans leurs structures respectives. Nous l'avons soumis à 75 femmes que nous avons choisies sur la base de notre échantillonnage. Trois préoccupations essentielles ont guidé, au finish, la confection du questionnaire : sa validité, sa fidélité et son opérationnalité. Ainsi, le questionnaire a été bâti autour de plusieurs questions (fermées, ouvertes, à évaluation

ou à éventail) portant sur l'identification sociologique des acteurs, avec notamment en premier plan les grandes variables sociologiques (l'âge, la situation matrimoniale, le régime matrimonial, le niveau d'instruction, la catégorisation professionnelle, etc.), les caractéristiques socio-politiques, les dynamiques de pouvoir. Grâce au questionnaire utilisé, de nombreuses données quantitatives ont été récoltées.

Dans le souci d'avoir une meilleure intelligibilité de notre objet d'étude, d'affiner davantage les données quantitatives obtenues, nous avons jugé nécessaire de trianguler les méthodes en faisant recours à des techniques qualitatives.

2-2/ Le guide d'entretien

Cette technique qualitative a été administrée à l'intention des personnes ressources. Plusieurs personnes ont été interrogées par entretien individuel. Travaillant sur le thème du leadership féminin et des difficultés dues aux stéréotypes socioculturels, il était nécessaire, pour nous, de recueillir les différentes perceptions des femmes sur la question de genre au Sénégal mais aussi sur les relations de pouvoir et aussi les difficultés qu'elles ont eu à rencontrer au cours de leur carrières en tant que femmes mais aussi sur les difficultés à allier vie de famille et vie professionnelle en tant que femme.

Concernant le guide d'entretien, il a été également administré à 25 femmes leaders dans différents secteurs : Politique, Recherche, Economie-Gestion, Société Civile, Promotion de la femme, Journalisme, Culture, etc. Nous avons aussi fait des entretiens avec des femmes qui sont, au Sénégal, des pionnières dans le domaine dans lequel elles évoluent ou elles ont eu à évoluer ; à l'instar de Mme Annette Mbaye D'Erneville qui est la première femme journaliste au Sénégal.

Au total, dans le cadre de l'administration du guide d'entretien, l'objectif a consisté pour nous, de nous entretenir avec les actrices cibles sur des thèmes ayant trait à la question du genre, aux avancées et techniques mises en œuvre pour l'amélioration de la condition de vie des femmes ; des parcours socioprofessionnels des femmes ciblées ; les conflits de pouvoir ; les conflits d'autorité ; les alliances de pouvoir, la gestion des ressources humaines

et techniques ; des difficultés rencontrées tant au niveau professionnel qu'au niveau familial dues au travail et à leur condition de femme ; etc.

L'administration du guide d'entretien s'est effectuée de façon directe et s'est étalée du mois d'Avril au mois de Juin. La technique par saturation a sous-tendu notre démarche. Les entretiens ont été suspendus lorsque les données livrées par les actrices ont été identiques. Toutefois, malgré les informations diverses et variées qui ont été obtenues grâce aux techniques sus citées, nous avons essayé de retracer les histoires de vie de quelques de nos femmes ciblées, d'où la confection de quelques récits de vie.

2-3/ Les récits de vie

Le récit de vie n'est pas entendu, ici, comme une version exhaustive de la trajectoire des personnes considérées ; il n'est non plus question dans ce présent travail de retracer tout le parcours des femmes rencontrées depuis leur plus tendre enfance. Il s'agit plutôt d'appréhender quelques récits dans une temporalité délimitée par l'objet qui nous intéresse dans ce travail. Ils ont eu pour but de retracer les trajectoires de quelques femmes que nous avons choisies pour faire leurs monographies dans ce travail de recherche. Ils nous ont permis de voir les difficultés et aussi comment elles font pour essayer de palier à ces difficultés. Dans le souci de circonscrire le champ des investigations empiriques dans l'espace géographique et social ainsi que dans le temps, l'enquête quantitative a été réalisée sur la base d'un échantillon représentatif de la population.

2-4/ L'échantillonnage

En matière de recherche scientifique, surtout celle concernant les disciplines des différentes sciences sociales, il est évident que seule une enquête soigneusement organisée sur le terrain peut permettre de collecter des informations fondamentales relativement au thème de l'étude concernée. Ainsi, au cours de cette recherche qui a eu pour thème genre et société : les difficultés du leadership féminin face aux stéréotypes socioculturels, il nous a été alors nécessaire de mettre au point une stratégie d'échantillonnage qui puisse rendre compte des paramètres quantitatifs. Mais, il est important de souligner de prime abord, qu'il n'existe pas à

ce jour aucune statistique officielle sur le nombre de femmes leaders à Dakar. Ne disposant pas de fichier pouvant nous fournir une base de sondage fiable sur les femmes leaders, nous avons cependant identifié, sur la base des informations obtenues dans le cadre de la pré-enquête exploratoire, les femmes qui pouvaient être à notre disposition pour les besoins de notre travail. C'est sur la base de ce recensement que nous avons obtenu et interrogé au total 75 femmes dans le cadre de cette étude. Le tableau ci-dessous campe de façon plus précise la structure et la composition de l'échantillon.

Structure et composition de l'échantillon

Secteurs	Effectifs	Pourcentages
Politique	9	12%
Recherche	5	7%
Economie-Gestion	15	20%
Société Civile	6	8%
Promotion de la femme	12	16%
Journalisme	11	15%
Culture	7	9%
Autres	10	13%
Total	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

Les données recueillies sur le terrain ont été soumises à un traitement.

SECTION 3 : LES TECHNIQUES DE TRAITEMENT DES DONNEES

Nous avons procédé par :

– L’analyse documentaire : celle-ci a été faite sur la base des informations recueillies au niveau d’une part, de l’ensemble des productions intellectuelles (ouvrages, mémoires, revues et articles divers) et, d’autre part, au niveau de notre site d’investigation. L’analyse documentaire a été l’un des éléments clefs du travail aussi bien dans la partie théorique (problématique) que dans la partie empirique (monographies du milieu) ;

– Ensuite, l’analyse statistique : dans le cadre de cette étude, elle a pour enjeux, après l’étape de dépouillement, d’exploiter et de regrouper sous forme de tableaux les données quantitatives, mesurables et chiffrables contenues dans le questionnaire. Il s’agissait, en raison de contraintes techniques liées à la machine qui était à notre disposition, non pas d’un traitement informatisé mais d’un traitement manuel des données. L’intérêt de l’analyse statistique a été, en somme, de permettre la description et la mise en ordre matériel des informations quantifiées afin d’en tirer des déductions logiques associées aux observations. Ainsi, par le prélèvement des indices considérés comme les plus significatifs, nous avons procédé à des extrapolations réalisées à partir des données de l’échantillon ;

– Enfin, l’analyse de contenu : c’est une technique de recherche qui a été utilisée pour interpréter les données non immédiatement quantifiables issues des entretiens et des récits de vie. Notre objectif était surtout de décrire de façon objective le contenu manifeste des communications afin de pouvoir bien les interpréter. L’analyse de contenu a été rendue possible grâce aux matériaux que nous ont livrés toutes les techniques de l’approche qualitative.

SECTION 4 : DIFFICULTES RENCONTREES

Comme l’indique Gaston BACHELARD :

« Quand on cherche les conditions psychologiques des progrès de la science, on arrive bientôt à cette conviction que c’est en termes d’obstacles qu’il faut poser le problème de la connaissance scientifique. C’est dans l’acte même de connaître, intimement, qu’apparaissent, par une sorte de nécessité fonctionnelle, des lenteurs et des troubles. C’est là que nous

montrons les causes de stagnation et même de régression, c'est là que nous décèlerons des causes d'inertie que nous appellerons des obstacles épistémologiques. La connaissance du réel est une lumière qui projette toujours quelque part des ombres. Elle n'est jamais immédiate et pleine »⁷³.

Appréhendée de cette manière, toute recherche scientifique se heurte bien souvent, volontairement ou involontairement, à des obstacles majeurs. Ainsi, nous avons été confrontée dès les premiers moments de la recherche à un problème de documentation. Pour l'essentiel, les documents qui étaient à notre portée et traitant du genre, des stéréotypes, des rapports sociaux de sexe parlaient dans un cadre très général, s'éloignant ainsi de notre perspective de recherche. Dans un tel contexte, il nous incombait d'aller vers d'autres sites de recherche (CRDS de Saint-Louis, Bibliothèques de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar, de l'IFAN) afin de recueillir des informations allant dans le sens de notre étude.

En outre, le problème de la disponibilité des femmes à interviewer se posait à nous. Généralement, les populations ciblées dans l'optique de l'investigation étaient hors d'atteinte. Nous avons aussi eu beaucoup de difficultés à rencontrer les femmes que nous devons interroger. Elles ont des emplois du temps trop chargés ; certaines sont politiciennes ; d'autres, entrepreneurs leaders, d'autres encore voyagent souvent. L'éloignement de leurs résidences respectives ont nécessité durant les enquêtes l'usage courant et intensif du téléphone pour fixer des rendez-vous, parfois non respectés. Ces faits ont engendré parfois des dépenses financières importantes. L'éloignement des services et structures des unes et des autres a occasionné aussi pour nous, des problèmes de déplacement. Ainsi, il nous aura fallu tout un moment de patience pour venir à bout de notre principale tâche. D'autre part, la méfiance de certaines femmes constituait pour nous un handicap de taille dans la mesure où notre intrusion dans les affaires socioprofessionnelles avait fait naître de nombreuses zones d'ombre aussi bien à leur niveau que sur les réponses obtenues. D'ailleurs, bien de nos interviewées ont eu à manifester ouvertement leurs inquiétudes par rapport à l'enregistrement des entretiens. Leurs soucis résidaient dans le fait que les paroles qu'elles ont eu à tenir durant ces échanges peuvent un jour ou l'autre se retrouver sur la place publique à leur grande défaveur.

Pour autant, nous avons su adopter et développer progressivement un comportement et une attitude de persévérance pour aboutir aux résultats escomptés. Ainsi, compte tenu des problèmes de rétention de l'information par les actrices, il était alors de toute première

⁷³G. BACHELARD, 1980, *La formation de l'esprit scientifique*, Paris, Edition11, Vrin, p. 159.

importance de consacrer une phase de prise de contact et de familiarité avec elles. La démonstration (par la présentation de notre carte d'étudiant) qu'il n'existe aucun lien entre la recherche et la politique a été dès le départ clarifiée sous peine de refus catégorique dû à une méfiance tenace de leur part.

DEUXIEME PARTIE :
APPROCHE DESCRIPTIVE ET
DIACHRONIQUE DE L'ETUDE

Cette deuxième partie de notre travail sera focalisée autour de la présentation du cadre de l'étude. Elle contient deux chapitres relatifs d'une part, au cadre général de l'étude que constitue la ville de Dakar et qui s'attachera à décrire les aspects physiques, historiques, sociodémographiques et socio-économiques les plus marquants de ce champ d'investigation. Et d'autre part, le deuxième chapitre va tenter de mettre l'accent sur le cadre institutionnel de la question de genre au Sénégal.

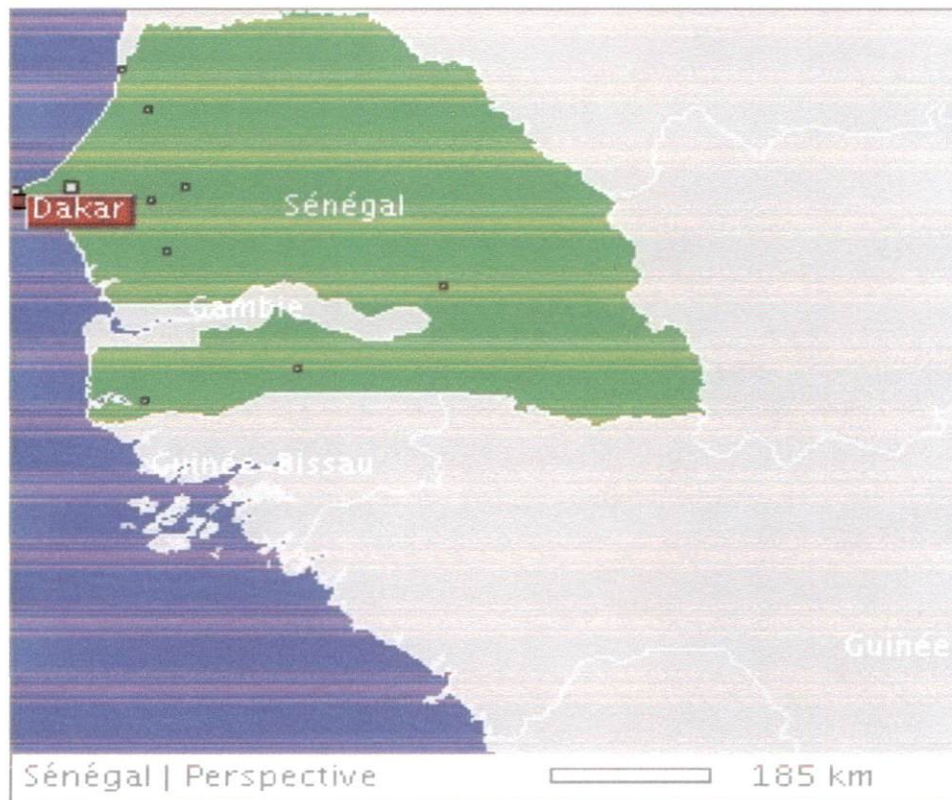
Chapitre 4: Présentation de la ville de dakar

Capitale de l'Afrique occidentale française (AOF), Dakar, en tant que ville, est aujourd'hui capitale de la République du Sénégal et celle de la région de Dakar. Sa situation à l'extrémité occidentale de l'Afrique, sur l'étroite presqu'île du Cap-Vert, a favorisé l'installation des premiers colons, puis le commerce avec le Nouveau Monde, et lui conféra une position privilégiée à l'intersection des cultures africaines et européennes. Le nom de Dakar apparaît pour la première fois sur une carte en 1750 lorsque le botaniste français Michel Adanson effectue un croquis du Cap-Vert. Dakar pourrait être la version francisée de *ndakarou*, l'appellation locale, dont l'étymologie qui reste incertaine, peut-être dérivée de l'expression wolof *deuk raw* signifiant « qui s'y installe sera en paix » ou encore de *dekk-raw*, une association de *dekk* (pays) et de *raw* (s'échapper). Il pourrait aussi s'agir du terme wolof *dakhar*, qui désigne le tamarinier, un arbre très présent sur la côte à l'arrivée des Lébous au XVI^e siècle.

La localité étant évoquée dans certains documents sous le nom de "d'Accard", on a également pu y voir la référence à un négociant ou marin français peu connu de la fin du XVII^e siècle, nommé Accar ou d'Accard. Elle a une superficie de 550 km² et a une population de 1078582 hbts (estimation en 2007), soit une densité moyenne de 12233 hbts/ km². N'occupant que 0,28% du territoire national, l'agglomération dakaroise regroupe 25% de la population et concentre 80% des activités économiques du pays. La ville elle-même vient de dépasser le million d'habitants et son engorgement croissant constitue un défi majeur pour les transports, le développement et l'environnement, à tel point que la fondation d'une nouvelle capitale administrative est à l'étude depuis quelques années.

Présentons dès maintenant la ville de Dakar à l'aide d'une carte.

Carte 1: Situation de Dakar dans la carte du Sénégal

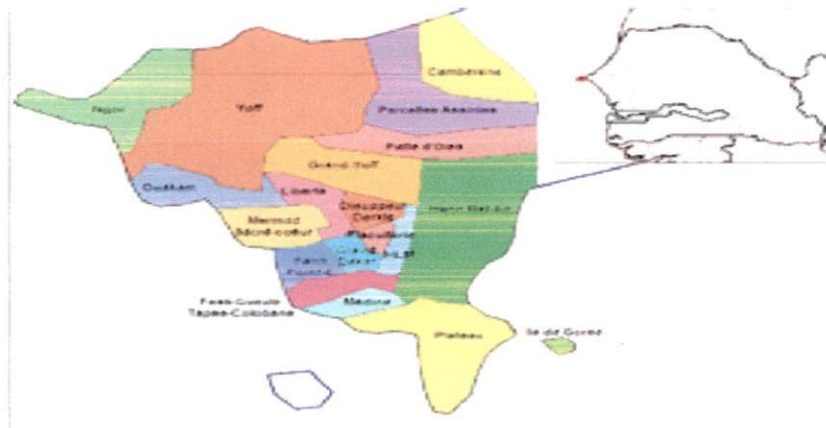


Sources : www.republiquedusenegal.sn

Dakar est l'une des villes les plus peuplées d'Afrique, sa croissance démographique est importante et son nombre d'habitants s'élève rapidement. D'une population de 400 000 habitants dans les années 70, l'exode rural l'a fait plus que quadrupler en 20 ans. La conjonction de plusieurs causes historiquement liées explique cette forte urbanisation de Dakar, dont le taux d'accroissement intercensitaire (1976-1988) est de l'ordre de 4,0%, au moment où la moyenne nationale est de 2,9% selon les données de la Direction des Statistiques. Lors du recensement de 2002, la population des 19 communes d'arrondissement s'élevait à 955 897 personnes, 143 165 ménages et 77 960 concessions. En décembre 2015, selon les prévisions officielles, le nombre d'habitants pourrait avoisiner les 1 270 631 habitants. Dakar compte 19 communes d'arrondissements que sont : Biscuiterie ; Camberène, Dieuppeul-Derklé, Fann-Point E-Amitié, Gueule Tapée-Fass-Colobane, Gorée, Grand Yoff, Grand Dakar, Hann Bel-Air, HLM, Médina, Mermoz-Sacré-Cœur, Ngor, Ouakam, Parcelles Assainies, Patte d'Oie, Dakar-Plateau, Sicap-Liberté et Yoff.

La plus étendue des communes d'arrondissement est Yoff, au nord, mais c'est à Dakar-Plateau, dans la pointe sud, que se concentre le plus l'activité économique et la plupart des institutions. Les sites les plus attractives au secteur touristique sont Ngor sur la pointe des Almadies à l'ouest et surtout Gorée à l'est.

Carte2 : Les Communes d'arrondissement de la ville Dakar



Sources : ville de Dakar

Dakar a connu un processus d'urbanisation très poussé dont les débuts remontent à la période coloniale et qui s'est accélérée au lendemain des indépendances. L'exode rural a été désigné comme facteur essentiel de cette forte urbanisation. En effet, du fait de la sécheresse et des avantages qu'offrait Dakar en tant que ville industrialisée, les populations rurales abandonnaient leurs terroirs pour venir s'installer sur les côtes ouest à la recherche d'emplois salariés. Du point de vue des effectifs, une massification des ruraux au niveau de la ville s'observe, ce qui explique la diversité ethnique observée dans la population de la ville Dakar.

Une telle situation cosmopolite fait de la ville de Dakar un lieu où se réalise un véritable brassage culturel ; ce qui donne naissance dans une certaine mesure à des valeurs multiculturelles. Ainsi, les nouvelles populations urbaines, du moins celles qui ne sont pas rattachées à leurs terres d'origines, perdent souvent leurs repères culturels et font siennes les valeurs nouvelles et inédites que leurs offre la ville. Il s'opère de ce fait, une acculturation des individus qui se perçoit dans leurs comportements quotidiens, particulièrement dans leurs rapports interindividuels.

Si l'agglomération dakaroise a été choisie comme zone d'enquête, c'est principalement parce que le milieu urbain du fait de l'exode massif des populations constitue un véritable microcosme de la société sénégalaise. Autrement dit, la ville de Dakar est un lieu où se côtoient toutes les cultures du pays, ce qui favorise chez les citadins, l'adoption de valeurs qui ne sont le fruit de leur génie créateur. Il en découle ainsi une perturbation du système de régulation sociale qui doit assurer la comptabilité entre les éléments de la société. La crise sociale s'installe avec la quasi-disparition des différents modes de régulation sociale. C'est un fait patent, Dakar vit une crise sociétale sans précédent du fait de la modernité et de son urbanisation rapide. Dans la mesure où chaque système produit sa propre rationalité, la ville de Dakar aspirant au progrès, adopte un mode de production de biens matériels qui s'inscrit en porte-à-faux avec la rationalité traditionnelle. Ce passage d'un mode de production traditionnel, communautaire et agraire à un mode de production moderne, sociétaire, capitaliste perturbe les logiques socioculturelles qui rendent intelligibles tout système social.

Sur le plan économique, la ville de Dakar, en tant que capitale de la République du Sénégal, renferme en son sein la majeure partie des infrastructures administratives, industrielles, manufacturières, etc. En effet, avec toutes ses potentialités économiques, Dakar est une ville moderne. Par ailleurs, viennent s'ajouter d'autres facteurs comme la crise économique, la nucléarisation de la famille, l'existence des femmes chefs de famille, etc., et aussi et surtout la féminisation de la sphère publique avec l'introduction des femmes dans le secteur professionnel leurs offrant de multiples créneaux dans domaine de l'emploi. La scolarisation et la formation professionnelle aidant, les femmes présentent de plus en plus les critères d'aptitude pour la gestion d'une société moderne. Aujourd'hui en effet, toute la population, hommes et femmes confondus, aspirent à une formation professionnelle susceptible de leur assurer un emploi dans le secteur structuré. Par ailleurs, le secteur informel ou non structuré connaît un développement fulgurant engageant, de ce fait, les populations dans un processus de développement de stratégies économiques.

Ce secteur offre, aujourd'hui, par le commerce et l'entrepreneuriat, entre autres, des possibilités d'emploi aux femmes qui n'ont pas pu accéder au secteur structuré. Dans ce milieu, hommes et femmes rivalisent d'ardeurs pour tirer le maximum de profit de leurs activités respectives.

Chapitre 5: La question du genre au Sénégal

Ce chapitre est structuré autour de deux points focaux. D'une part, le contexte de la situation de la femme au Sénégal et d'autre part, la reconnaissance juridique de la promotion et de la protection des femmes.

SECTION 1 : CONTEXTE DE LA SITUATION DE LA FEMME AU SENEGAL

La participation des femmes dans notre société était un fait culturel. Des noms célèbres peuvent être cités. Par exemple, au Walo, la Linguère Ndatté Yalla, la Reine Ndjeubët Mbodj ; en Casamance, Aline Sitoë Diatta, pour ne citer que celles-là, ont joué un rôle politique important, équivalent parfois à celui d'un chef d'Etat. Des chocs historiques ont bouleversé le statut originaire de la femme africaine. D'abord, la mauvaise interprétation de certains préceptes de l'Islam a souvent fait de la femme une personne sans autorité. Au Sénégal, la présence des femmes au niveau décisionnel est presque infime, voire dérisoire, car les femmes, qui constituent 52 % de la population totale, devraient, selon certaines femmes interrogées, être représentatives à 52% dans les instances de décision. La question de l'analyse de la parité apparaît aujourd'hui comme une question très controversée. Les points de vue sur ce sujet sont partagés avec des motivations différentes. Si certains pensent que la parité est venue à son heure, d'autres par contre soutiennent l'idée que la société sénégalaise n'est pas prête pour accueillir cette promotion des femmes. Toutes proportions gardées, Mme Amsatou Sow Sidibé⁷⁴ souligne sur ce point que :

« Nous voulons juste que les droits soient dits et qu'ils soient effectifs. La parité avait été constitutionnalisée sous certain angle et c'est positif, mais nous voulons passer du dire au faire et sur tous les plans. C'est-à-dire que la parité doit être une effectivité, que les entreprises doivent respecter le principe du "à travail égal, salaire égal", elles doivent embaucher les femmes compétentes et Dieu sait qu'elles sont nombreuses ».

⁷⁴ Première femme agrégée de Droit au Sénégal, par ailleurs Présidente du Réseau Africain pour la Promotion des Femmes Travailleuses (RAFET)

Les adages wolofs « *lou kéne meune, niare gno ko dakh* » (ce qu'un seul peut réaliser, deux le réaliseraient mieux) ou « *seer, niari lokhos gnokoy tak* » (un pague se noue avec deux mains) évoquent des traditions sénégalaises qui traduisent la complémentarité entre les hommes et les femmes. Cette complémentarité est également illustrée par l'hypothèse suivante : la femme « *oreiller* » de l'homme, c'est-à-dire sa confidente. Ce qui illustre du coup ses fonctions de conseiller. Aujourd'hui, ce que veulent les femmes, c'est, comme il est ressorti des données de l'enquête, d'être rétablies dans leurs droits. De nombreux arguments militent en faveur de cette réhabilitation de la femme sénégalaise.

Certes, il y a eu des acquis depuis l'avènement du code de la famille qui était, à l'époque, un progrès. Le choc d'un Islam mal interprété et d'une décolonisation mal vécue avait fait de la femme sénégalaise une personne qui n'était pas particulièrement épanouie, dont les droits n'étaient pas aussi particulièrement respectés. Il est arrivé un moment où le système matrilineaire et celui matriarcal avaient donné des droits assez importants aux femmes. C'est sous ce code de la famille qu'il y a eu la première femme députée à l'Assemblée Nationale en la personne de feu Caroline Faye Diop qui fait partie de ceux qui l'ont voté. Après et de plus en plus, les femmes accédaient au pouvoir, mais de façon timide. Sur la liste on retient par exemple Maimouna Kane, première femme ministre, Me Mame Madior Boye, première femme Premier ministre, entre autres.

Ce sont là des avancées assez importantes qui ne sont pas négligeables mais les statistiques des femmes qui ont occupé de grandes postes de responsabilité au niveau du gouvernement ou de l'Assemblée nationale n'ont jamais dépassé le seuil des 20% de représentation des femmes dans les hautes instances de prise de décision. Toujours dans la même lutte pour la promotion de la femme, le RAFET, sous l'égide de leur présidente, le Pr. Amsatou Sow Sidibé, a organisé un symposium qui avait pour objet de parler de la révision du code la famille qui date de 1972. Selon le réseau, le code doit être révisé dans la mesure où beaucoup de paramètres sont entrés en jeu et elles ont plus insisté sur la question de l'autorité parentale, qui selon le code est exclusive au père. Alors que maintenant on voit de plus en plus la féminisation du chef de famille. Le nombre de famille dont le chef est la femme a beaucoup augmenté maintenant.

SECTION 2: LA RECONNAISSANCE JURIDIQUE DE LA PROMOTION ET DE LA PROTECTION DES FEMMES

Au plan juridique, l'Etat sénégalais a pris des engagements internationaux, en ratifiant un certain nombre de conventions. Plusieurs textes de lois sont mis à jour afin que la femme dispose d'une personnalité juridique effective. Dans cette optique, nous pouvons citer entre autres :

- La convention sénégalaise qui garantit à la femme des droits égaux à ceux de l'homme.
- La loi 61-34 du 14 Juin 1961 révisant le Code du travail consacre le principe de non discrimination et garantit la rémunération pour travail à valeur égale. Il protège aussi la maternité et exige le versement de l'intégralité du salaire durant le congé de maternité qui dure quatorze(14) semaines.
- Il en est ainsi de la Convention des Nations-unies contre toutes formes de discriminations à l'égard des femmes (1979).
- La convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) est mise en vigueur le 07 Mars 1985.

Le Sénégal a également ratifié le protocole additionnel à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes. Ce protocole réaffirme le même principe d'égalité et la nécessité de la respecter, à tous les niveaux. Les principes de promotion et la protection des femmes énoncées dans les instruments juridiques internationaux sont respectés par la Constitution de la République du Sénégal, dont l'article 7 dispose que les hommes et les femmes sont égaux en droit. A l'Assemblée nationale, les députés ont voté à l'unanimité une résolution en faveur de la parité le 1er décembre 2006. Dans cette résolution, un appel a été lancé à la classe politique, à la Société civile, aux syndicats et à tous les patriotes du pays, afin que soit reconnu le rôle crucial joué par les femmes à tous les niveaux et que soit aussi promue la dimension genre.

Le chef de l'Etat a, dans un message du 08 décembre 2006, demandé aux formations politiques de faire plus de place aux femmes dans la confection de leurs listes pour les prochaines élections, en prenant compte les valeurs fondatrices de la République. Dans son discours du 4 Avril 2009, le Président a réitéré son souhait en insistant sur le renforcement des femmes dans les instances de prise de décision et les institutions de l'Etat.

Mais ce qu'il faudrait souligner c'est qu'au-delà des textes législatifs juridiquement consacrés pour une reconnaissance de la place de la femme, les lois sont rarement appliquées et sont toujours classées sans suite. Lorsqu'on parle de parité, en effet, on se rend compte que les femmes qui sont pourtant les principales concernées ne savent, dans bien des cas, même pas de quoi il s'agit. Alors qu'on ne peut pas militer pour des choses qu'on ignore. Quand on parle de parité au Sénégal, les gens ont tendance à confondre les choses. D'ailleurs, c'est dans ce contexte qu'il faut situer et comprendre ces observations pleines de sens de Caroline Faye Diop, première femme députée du Sénégal, qui, de son vivant considérait la question du genre comme « *une question de personnalité, de personne, pas d'égalité mathématique* ».

TROISIEME PARTIE :
PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION
DES RESULTATS PROVISOIRES

Cette partie est consacrée à la présentation, à l'analyse et à l'interprétation des résultats obtenus. Elle permet de faire la lumière sur l'impact des rapports sociaux de sexe sur la mise à jour des différents stéréotypes qui, eux-mêmes, entravent considérablement la promotion du leadership féminin. Cette partie aura trait d'abord à l'identification sociologique des femmes leaders enquêtées (I), ensuite à l'identification des stéréotypes socio-culturels auxquels elles font face et leurs implications sur leur milieu de travail (II) et enfin à l'analyse des stratégies utilisées pour les contourner (III).

Chapitre 6: présentation, analyse et interprétation des résultats obtenus

SECTION 1 : LES CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES DE LA POPULATION ENQUETEE

Le but de cette présente section est de décrire l'ensemble des facteurs humains qui caractérisent la population enquêtée. Seule une connaissance, non seulement du milieu physique, mais plus encore, du milieu humain, de ses structures mentales et sociales et de ses possibilités d'évolution, peut nous permettre d'analyser le plus fidèlement possible les véritables facettes de la question que nous nous sommes proposé d'étudier dans ce travail. Il sera donc question ici d'appréhender la population interrogée à travers les grandes variables sociologiques comme l'âge, la situation matrimoniale, le régime matrimonial, le niveau d'instruction, l'appartenance ethnique, religieuse et confrérique, etc.

Nous avons retenu ici l'âge, la situation matrimoniale, le régime matrimonial, le niveau d'instruction et la situation socioprofessionnelle des personnes enquêtées.

1-1/ L'âge

Les données du tableau suivant laissent apparaître les caractéristiques suivantes :

Tableau 1 : Répartition de la population enquêtée selon l'âge

Ages	Effectifs	Pourcentages
30-39	6	8%
40-49	37	49%
50-59	28	37%
60 ans et plus	04	05%
Total	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

L'analyse des classes d'âge de la population enquêtée laisse apparaître une assez forte prédominance de la population féminine adulte sur la population féminine jeune et les femmes âgées. Le deuxième constat qui se dégage est que la tranche d'âge [40-49] qui représente 49% de la population interrogée, détient la plus grande importance numérique. Elle est suivie de la classe d'âge [50-59] qui totalise un pourcentage de 37%. La population âgée est la plus faiblement représentée. Elle compte 4 représentantes; ce qui fait un pourcentage de 5%.

Cette population peut aussi être répartie suivant la situation matrimoniale.

1-2/ La situation matrimoniale

Tableau 2 : Répartition de la population enquêtée selon la situation matrimoniale

Situation matrimoniale	Effectifs	Pourcentages
Mariée	43	57%
Célibataire	11	15%
Divorcée	17	23%
Veuve	04	05%
Total	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

La répartition de la population enquêtée par situation matrimoniale nous donne l'occasion de constater une assez forte prédominance de la population féminine mariée. Cette représentativité est nettement perceptible lorsqu'on se réfère en effet au pourcentage que celle-ci totalise au niveau de l'échantillon (57% de la population totale), soit un effectif de 43 représentantes. Les célibataires suivent en troisième lieu avec 15% derrière les femmes divorcées qui occupent 23% de l'échantillon, soit un total de 17 représentantes.

Par ailleurs, le taux de veuves relativement élevé au niveau de notre échantillon (5%) peut trouver son explication dans le fait qu'au Sénégal, il est généralement établi que les femmes ont une espérance de vie plus élevée que celle des hommes : 1 % contre 7 %. Ce

fossé relativement non négligeable est dû au fait que les hommes sont en général plus âgés que leurs femmes à la période du deuxième ou du troisième mariage par exemple.

Le régime matrimonial des femmes enquêtées mérite d'être analysé.

1-3/ Le régime matrimonial

Tableau 3 : Répartition de la population enquêtée selon le régime matrimonial

Régime matrimonial	Effectifs	Pourcentages
Monogamie	21	49%
Polygamie	22	51%
Total	43	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

Le régime matrimonial de la population enquêtée laisse apparaître une pluralité de modèles conjugaux (monogamie et polygamie). Parmi les 43 personnes mariées de notre échantillon, 29% vivent sous le régime polygamique et 28% évoluent dans un régime monogamique.

Le pourcentage assez élevé du nombre de mariées s'explique par le fait qu'en général dans la société sénégalaise, le mariage obéit avant tout à des considérations religieuses, morales, socio anthropologiques, éthiques. Le mariage se définit ici comme une union d'un homme et d'une femme contractée à la mairie ou suivant la religion et les coutumes traditionnelles sénégalaises. Mais au-delà de l'explication religieuse (l'islam qui est la religion dominante à Dakar donne à l'homme la possibilité de prendre jusqu'à quatre femmes), des croyances stéréotypées expliquent un tel engouement pour cette option polygamique. En effet, dans la conscience collective d'un certain nombre d'hommes, la monogamie n'est qu'une étape de passage entre la période du célibat et la phase de la polygamie. En effet, le fait pour l'homme d'être polygame est un moyen pour ce dernier

d'affirmer son autorité, de mieux maîtriser son *'awwo'* (sa première épouse) et d'améliorer son statut et son aura social.

L'option pour un régime polygamique est aussi révélatrice de l'émergence de nouvelles significations : émancipation de la femme mais aussi paupérisation galopante où trop souvent les hommes ne parviennent plus à remplir leur fonction qui consiste à nourrir, à vêtir et à soigner la famille. Elle a aussi des répercussions certaines sur la reconfiguration des rôles et des statuts dans les rapports sociaux de sexe au sein de la société dakaroise. Aujourd'hui, il est de plus en plus courant de voir dans cette ville des femmes évoluant dans un mariage polygamique, devenir de véritables chefs de ménage. Pourtant, cette fonction était occupée de tout temps dans cette société par les hommes. Ce nouveau rôle socio-économique que remplissent désormais certaines femmes peut trouver son explication dans le régime polygamique au sein duquel elles évoluent. En effet, dans de nombreux ménages polygamiques enquêtés, les hommes ne remplissent plus convenablement leurs fonctions de chef de ménage en raison parfois de la conjoncture sociale et économique.

Cette occasion offre ainsi à celles-ci l'opportunité de s'impliquer désormais plus activement dans la vie socio-économique de leurs ménages, de s'occuper de leurs progénitures en termes de satisfaction des besoins familiaux et d'assurer plus ainsi ouvertement une fonction de chef de ménage. Cette situation nouvelle de modification des rapports sociaux de production est aussi facilitée par l'intervention de certaines organisations non gouvernementales qui ont développé une politique d'accompagnement des initiatives féminines en les intégrant dans des dispositifs plus porteurs pour l'amorce de leur émancipation socio-économique (accès aux ressources financières et aux moyens de production, etc.).

Les femmes enquêtées ont aussi été réparties suivant leur appartenance ethnique.

1-4/ L'ethnie

Tableau 4 : Répartition de la population enquêtée selon l'appartenance ethnique

Ethnies	Effectifs	Pourcentages
Wolofs	46	61%
Sérères	12	16%
Halpulaar	09	12%
Diolas	05	07%
Autres	03	04%
Total	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

La population enquêtée présente une composition ethnique plurielle. Les wolof restent largement majoritaires avec un pourcentage équivalant à 61%. Les sérère occupent le second rang et totalisent 16 % de la population enquêtée. Les halpulaar sont assez bien représentés et détiennent 12 % de l'échantillon devant les diola (7%) et d'autres ethnies (4%).

Cette diversité ethnique est liée notamment à l'urbanisation progressive de la ville de Dakar, à sa position géographique stratégique qui fait d'elle un grand pôle touristique, à son histoire, à la diversité de ses activités, notamment d'économie populaire, qui la propulsent tous au rang d'un important foyer de peuplement, de transit et de migration.

Les femmes enquêtées se différencient de par leurs croyances religieuses et par leur niveau d'instruction.

1-5/ Corrélation niveau d'instruction/ religion

Tableau 5 : Répartition de la population enquêtée selon le niveau d'instruction et la religion

Religion Niveau d'instruction	MUSULMANES		CHRETIENNES		TOTAL	
	Effectif	Prctge	Effectif	Prctge	Effectif	Prctge
Elémentaire	07	9,3%	02	2,7%	09	12%
Moyen	11	14,9%	03	4,1%	14	19%
Secondaire	17	22,7%	07	9,3%	24	32%
Universitaire	13	17,1%	06	7,9%	19	25%
Coranique	06	08%	00	00%	06	08%
Autres	02	2,7%	01	1,3%	03	04%
TOTAL	56	74,7%	19	25,3%	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

Ce tableau révèle que tout l'effectif de la population enquêtée est instruit. Le niveau d'instruction de la population enquêtée montre aussi une diversité du mode d'instruction et une diversité du niveau d'instruction. En effet, il est intéressant de constater qu'elles sont 12% à atteindre le niveau élémentaire, 19% le niveau moyen, 32% le niveau secondaire, 25% le niveau supérieur et 08 % à suivre une instruction coranique. On est donc ici en face d'une population non analphabète. Cette situation trouve son explication dans le fait qu'il existe dans la ville de Dakar de nombreuses infrastructures scolaires, religieuses et universitaires.

La répartition religieuse de la population enquêtée révèle à grands traits une forte prédominance des musulmanes. En effet, si l'on se réfère aux résultats de l'enquête de terrain, on constate rapidement que les femmes musulmanes font 75% de l'échantillon total. La population chrétienne est estimée à 25%, avec notamment 19 représentantes. Mais si on se réfère au pourcentage de chrétiens qui est de 5% de la population nationale, on peut en conclure que l'appartenance religieuse peut avoir une influence sur le niveau d'étude car la

représentation nationale est beaucoup moins élevée que la représentation dans notre échantillonnage. En poussant la réflexion un peu plus loin, nous nous sommes rendu compte aussi que l'appartenance confrérique de la population enquêtée est aussi marquée par une domination des tidjane du point de vue des effectifs. Ce sont les mourides et les khadres qui suivent respectivement en deuxième et troisième position. Les layènes sont les plus faiblement représentées. Toutes ces confréries vivent dans un climat de parfaite harmonie.

La situation socioprofessionnelle des femmes interrogées mérite d'être étudiée.

1-6/ La situation socioprofessionnelle de la population enquêtée

Tableau 6 : Répartition socioprofessionnelle des femmes interrogées

Catégories socio-professionnelles	Effectifs	Pourcentages
Employée	26	35%
Entrepreneure	27	36%
Cadre	18	24%
Autres	04	05%
Total	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

En partant de l'analyse des données quantitatives ci-dessus, il apparaît clairement que la population féminine interrogée est assez dynamique sur le plan socioprofessionnel. Au total, l'examen de la répartition en pourcentage de l'échantillon par catégorie socioprofessionnelle indique que 26 femmes sont employées. Ce qui fait un pourcentage de 35% au niveau de notre échantillon. Les actrices qui exercent leurs métiers dans l'entrepreneuriat sont assez nombreuses. Elles viennent au premier rang et occupent 36% de l'échantillon. De même, sur l'ensemble de la population enquêtée, 18 femmes occupent au sein de leurs structures une fonction hiérarchique, soit 24% de cadres dans notre échantillon.

Ce dynamisme socioprofessionnel des femmes leaders interviewées se manifeste à travers l'exercice de plusieurs domaines d'activités tels que la politique (12%), la recherche (7%), l'économie et la gestion (20%), la société civile (8%), la promotion féminine (16%), le journalisme (15%), la culture (9%) et bien d'autres secteurs éparpillés (13%).

Par ailleurs, les données de l'enquête nous édifient aussi sur l'importance de la fonction exercée et des postes occupés et partant des revenus obtenus dans la vie économique et sociale des enquêtées et de leur environnement. En effet, devant la recrudescence de la demande sociale et des charges familiales ainsi que la montée en puissance du coût de plus en plus élevé de la vie (inflation), les femmes enquêtées ont tour à tour témoigné de leur désir d'une plus grande émancipation. Selon pratiquement une idée partagée par toutes, les revenus obtenus par les différentes femmes leaders sont en partie utilisés dans les dépenses familiales. Globalement, toutes les actrices interrogées (100%) disent contribuer directement au budget de la famille. Selon les propos recueillis, cette participation couvre, dans l'ensemble, plusieurs domaines de la vie quotidienne (l'alimentation, l'éducation, la santé, notamment) et contribue de façon conséquente à l'amélioration des conditions d'existence sociale. En ce sens, N. M. N affirme :

« Tout ce que je gagne, c'est pour aider ma famille, subvenir à mes besoins personnels. J'ai une famille à nourrir, c'est avec l'argent que je gagne que j'arrive à entretenir ma famille et éduquer mes enfants. C'est aussi avec ça que je paie mes factures, mon loyer, donner la dépense quotidienne ».

Le tableau 7 nous expose plus amplement la répartition des femmes enquêtées selon leurs secteurs d'activités.

Tableau 7 : Répartition des femmes interrogées selon le secteur d'activités

Secteurs	Effectifs	Pourcentages
Politiques	9	12%
Recherches	5	7%
Economie-Gestion	15	20%
Société Civile	6	8%
Promotion de la femme	12	16%
Journalisme	11	15%
Culture	7	9%
Autres	10	13%
Total	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

Par ailleurs, il est intéressant de constater que toutes les femmes enquêtées occupent au niveau de leurs structures respectives des postes de responsabilité. Certaines sont directrices (16%), d'autres, qui sont de loin les plus nombreuses, sont présidentes d'organisations (52%), d'autres encore occupent des fonctions de chefs de services (28%). Ce niveau de responsabilité socioprofessionnelle des femmes peut se lire plus facilement dans les données consignées sur le tableau 8.

Tableau 8 : Répartition des femmes interrogées selon le poste occupé

Postes	Effectifs	Pourcentages
Directrices	12	16%
Présidentes	39	52%
Chefs de services	21	28%
Autres	03	04%
Total	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

Dans l'ensemble, ces différents postes occupés devraient permettre aux femmes en question d'obtenir une certaine expérience en matière de gestion et de direction. Cela est possible surtout lorsqu'elles participent régulièrement aux activités des Conseils d'administration. D'ailleurs, plusieurs autres femmes interrogées participent au fonctionnement quotidien de leurs organisations, notamment au niveau des Conseils d'administration de leurs structures. Sur l'ensemble de la population enquêtée, en effet, 95% disent participer au Conseil d'administration contre 5% qui nous ont confié qu'elles n'y ont pas accès.

Tableau 9 : Répartition de la population enquêtée selon la participation au sein Conseil d'administration

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	70	93%
Non	05	07%
Total	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

Une telle donne socioprofessionnelle permet de constater que les actrices locales enquêtées ne sont pas, pour reprendre le mot de l'ethnologue américain Henri GARFINKEL, des « idiots culturels ». En militant dans les plus hautes sphères de décision de leurs organisations socioprofessionnelles respectives, elles mettent dans le même temps en œuvre par leur créativité, leur compétence pratique, leur capacité à s'adapter, à prendre les engagements qui conviennent, à inventer progressivement suivant les contraintes de nouveaux types de démarches, suivant les objectifs que leurs organisations poursuivent et le contexte spatial et temporel dans lequel elles sont insérées. Cette participation au sein du Conseil d'administration contribue également d'une remise en question de certaines idées stéréotypées qui veulent faire croire que les femmes d'une manière générale ne sont pas compétentes. Leur niveau de participation au sein de ces Conseils est assez élevé comme nous le montrent les données du tableau 10.

Tableau 10 : Répartition de la population enquêtée selon le niveau de participation au sein
Conseil d'administration

Fréquences	Effectifs	Pourcentages
Régulièrement	45	60%
Souvent	12	16%
Rarement	13	17%
Jamais	05	07%
total	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

SECTION 2 : IDENTIFICATION DES STEREOTYPES SOCIO-CULTURELS ET LEURS IMPLICATIONS SUR LE MILIEU DU TRAVAIL

Dans la ville de Dakar, les rapports sociaux de sexe et les relations de genre occupent une place importante dans le vécu des femmes rencontrées. Perçues par la quasi-totalité de

nos enquêtées comme des contraintes résultant à la fois des pesanteurs sociales, traditionnelles et religieuses, les stéréotypes socio-culturels influent pour beaucoup sur la promotion du pouvoir de la femme et de son leadership au sein de la société et de son milieu de travail.

Nous pouvons retenir entre autre quelques stéréotypes cités par les femmes au cours de nos enquêtes :

- Le rôle de la femme est de se marier, de gérer son foyer et l'éducation de ces enfants.
- La femme doit être docile et obéissante et n'a pas le droit à la parole en public.
- Les femmes de carrières ne réussissent jamais leur vie de famille ou leur mariage.
- Les femmes sont des êtres instables, émotifs dont les actions ne sont jamais assez déterminantes.
- Les femmes sont des créatures très émotives, et que ces émotions perturbent leur vie professionnelle. C'est une loi de la nature.

Selon des propos qui sont souvent revenus, les femmes souvent victimes d'une société d'essence incompréhensive, "injuste" et intolérante. Les difficultés auxquelles elles sont confrontées sont, selon nos enquêtées, multiples et identiques presque chez toutes les femmes avec qui on a eu des entretiens. Le manque de compréhension et partant de soutien est le plus souvent revenu dans les discours. De l'avis des femmes entrepreneures, leur plus grand souci réside dans le problème du financement. Pour beaucoup, la sous représentation des femmes dans les sphères de prise de décision (exécutif, législatif, collectivités de base, organisations syndicales et patronales) peut être expliquée par plusieurs facteurs:

- les difficultés du leadership féminin sont une conséquence du fait que les femmes dans la société sont sous la domination des hommes qui détiennent le pouvoir.
- La femme leader face aux contraintes socioculturelles rencontre beaucoup de difficultés à allier vie professionnelle et vie conjugale.
- Les rapports entre femme leader et ses employés sont souvent tendus. La femme ne peut pas incarner "l'autorité absolue".

Par ailleurs, on peut aussi esquisser quelques facteurs qui sont ressortis en constance dans les propos des femmes :

- La résistance des structures patriarcales ;
- La forte influence des pesanteurs socioculturelles ;

- Le faible pouvoir de décision des femmes ;
- La méconnaissance par les hommes et les femmes des dispositions relatives aux droits de la femme ;
- La résistance aux changements des mentalités ;
- Le faible pouvoir économique des femmes ;
- La rareté, voire l'inexistence d'études ou de recherches sur les droits de la femme.

De nos entretiens avec les femmes leaders, il est souvent ressorti aussi l'idée d'une justice sociale. Selon elles, il faut que les femmes occupent la place qu'elles doivent avoir au niveau des postes de prise de décisions. Elles évoquent qu'elles sont des citoyennes au même titre que les hommes, alors pourquoi cette injustice dans la distribution des responsabilités. Par ailleurs, elles disent qu'elles comprennent cette situation qui est quelque part due au fait que la société sénégalaise alloue les rôles les plus importants à l'homme, donc c'est apparemment normal pour de nombreuses personnes qu'il en soit ainsi dans le travail.

Les changements sociaux en cours dans la société sénégalaise, en particulier, la volonté des femmes pour le renforcement de leur autonomie et aussi leur participation au développement, ont fortement affecté la situation des femmes. Aujourd'hui, le passage d'une logique de production précapitaliste à un système capitaliste a engendré l'adoption de comportements nouveaux. La recherche de production de biens matériels a impulsé chez les femmes un ardent désir de s'investir dans le système de production. C'est ainsi que les femmes, qu'elles soient instruites ou non, se sont introduites dans le monde du travail. Et l'on se rend compte de la mixité qui s'installe de plus en plus, aussi bien dans le secteur informel que dans le secteur structuré.

Si l'on se réfère aux informations recueillies, on voit que toutes les interviewées ont trouvé que travailler ne les a pas complètement libérées ; au contraire, elles affirment qu'une telle situation leur a donné un double travail. Parce que selon elles, la femme qui ne travaille pas est plus épanouie par rapport à elle qui n'ont pas le temps de se reposer car si elles ne sont pas au lieu de travail, elles sont chez elles entrain de s'occuper de leurs familles. Nous avons aussi, constaté que les femmes dans leur totalité ont répondu que ce n'est pas facile pour une femme d'être leader. Selon une hypothèse que certaines ont défendu, au Sénégal, jusqu'à récemment, c'était généralement, à quelque exception près, les hommes qui occupaient les avant et que les femmes n'occupaient que les postes secondaires.

Selon Dr Marème Cissé Thiam, Directrice de l'Entreprenariat Féminin (DEF) :

« Il existe un réel défi du leadership féminin. En général, on se rend compte que nous, nous sommes vieilles et qu'on est devenue fatiguée entre le travail, le militantisme pour la cause féminine et la gestion de nos familles. Il nous faut une relève mais on se rend compte que de plus en plus ce sont les hommes qui accèdent à des postes de prise de décisions et que les femmes sont toujours en reste malgré tout ce que l'on dit sur la parité. »

Et c'est dans cette même lancée que Mme N, agent d'exécution à la Direction de l'Equité et de l'Egalité des Genres(DEEG), souligne:

« Au Sénégal, la question de l'égalité des genres pose problèmes. Le leadership féminin fait face à beaucoup de difficultés dans la mesure où il y a des résistances culturelles. En sus de ça, on peut aussi parler de l'existence d'un lobby très puissant qui tente de maintenir les femmes dans la soumission et la dépendance. »

Comme nous pouvons le remarquer, les femmes sont très faiblement représentées dans les instances de prise de décision et de pouvoir. Elles ne totalisent que 20% de représentativité dans les instances de pouvoir. Plusieurs lectures peuvent être faites à partir de ce constat. D'une part, les configurations politiques issues de la décolonisation, selon certaines femmes interviewées, n'accordent souvent qu'une place de second rang aux composantes féminines ; c'est ce qui explique en partie leur exclusion des instances de pouvoir. D'autre part, le deuxième enseignement qui peut être avancé est que lorsque les femmes sont intégrées dans la gestion des affaires publiques, elles n'occupent, dans bien des cas, que des postes de faible niveau de responsabilité.

A ce jour, pour les femmes qui occupent des postes politiques, c'est pour une large part leur degré d'engagement dans la vie politique locale et leur potentiel de contribution dans les échéances électorales qu'il faut comprendre la faible évolution de la représentativité des femmes dans les instances de décision au sein de leurs partis ainsi que leur effectif dans les postes électifs. Comme l'indique cette femme responsable politique dans sa localité, par ailleurs maire de cette même commune d'arrondissement, *« Les femmes ont animées les partis*

politiques à tel point que les hommes ont pensé que les intégrer plus amplement serait plus bénéfique pour l'intérêt de leurs formations politiques ».

Mais d'autres femmes n'ont pas hésité à insister sur la question de la marginalisation dont elles font encore aujourd'hui l'objet quant à leur représentativité. Pour elles, leur effectif dans les instances de décision est trop réduit par rapport à leur engagement et engouement ainsi qu'à leurs besoins réels. A les en croire :

« les femmes ont les mêmes aptitudes intellectuelles que les hommes. Il faut qu'elles soient de plus en plus nombreuses dans les postes de responsabilités d'autant plus qu'elles sont, numériquement, les plus nombreuses au niveau matériel ; 52% de la population sont des femmes ».

Les femmes leaders subissent beaucoup de "mal compréhension" vis-à-vis de ceux avec qui elles travaillent. Puisque les femmes que nous avons interrogées ont répondu à 100% qu'elles rencontrent des difficultés à leur travail (voir tableau 11).

Tableau 11 : tableau relatif à l'existence de contraintes dans le travail

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	75	100%
Non	00	00%
Total	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

Ces difficultés là sont plus d'ordres culturels que professionnels, c'est parce qu'elles sont des femmes et que les autres les regardent de cet œil qu'elles ont des problèmes à manager leurs entreprises. Dès fois, les autres ont du mal à travailler avec des femmes comme leaders. Ces contraintes rencontrées au quotidien dans le travail exercent des incidences significatives sur la productivité des femmes. Le tableau n° 12 en fait état.

Tableau 12 : tableau relatif à l'influence des contraintes sur l'autorité

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	68	91%
Non	07	09%
Total	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

Quant aux problèmes liés aux relations avec les collègues ou les employés, il s'est trouvé qu'on a constaté que les femmes disent qu'elles ont plus de problème avec les femmes que les hommes. Les hommes, certes, ont du mal à accepter le leadership d'une femme, mais ils sont plus faciles à gérer. Car avec les femmes, c'est surtout des relations de jalousie ou de concurrence qui naissent, et c'est parfois très dur à gérer. Comme le souligne une femme interrogée, Directrice de l'Entreprenariat Féminin :

« C'est difficile pour une femme leader d'imposer son autorité, mais nous travaillons sans relâche à faire prévaloir le consensus et la persévérance dans le travail. Les difficultés sont des deux cotés ; certains hommes ont du mal à être dirigés par des femmes et aussi certaines femmes supportent mal l'autorité de femmes comme "elles" ».

Pour d'autres femmes aussi, leurs plus grandes difficultés dans leur travail se trouvent au niveau de certaines femmes qui sont réfractaires au travail et qui ont tendance à transgresser les règles (non respect des règles, absence répétées, bouderies, etc.). Les femmes leader peuvent aussi être sujettes à d'autres sortes de contraintes comme l'atteste les propos de cette femme :

« Au niveau du travail, les contraintes sont souvent d'ordre moral car certaines personnes veulent bloquer mes initiatives ; ce que je refuse en demandant des explications, en donnant mes points de vue sur tout ce qui se passe ici. Devant

certaines situations, aussi bien des femmes que des hommes donnent des avis ancrés dans la tradition dont certains points sont à dépasser. »

D'un avis presque général, les relations socioprofessionnelles ne répondent pas ou que faiblement aux attentes des femmes leaders rencontrées. C'est ce qui ressort des données du tableau suivant :

Tableau 13: tableau relatif au fait que les rapports socioprofessionnels aient répondu ou non aux attentes

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	09	12%
Non	29	39%
En deçà	37	49%
Total	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

Par ailleurs, on a constaté aussi que toutes les femmes parlent de difficulté du cumul de la vie professionnelle et de la vie conjugale en insistant sur le manque de temps à consacrer à leur famille et évoquent parfois une incompréhension du partenaire. Elles ont répondu que leur plus grand souci par rapport à leur travail est qu'elles n'ont pas assez de temps pour l'éducation des enfants et de leur encadrement parce que la plupart du temps quand elles descendent, elles sont tellement fatiguées, qu'elles ne puissent s'occuper des enfants.

Il y a des obligations sociales et familiales, selon certaines, qui peuvent dès fois être des freins à leur productivité. Il existe des tâches qui sont traditionnellement assignées aux femmes et même si elles travaillent, elles sont obligées d'essayer de faire face à certains problèmes. Et selon elles, cette situation deviendra plus facile s'il y a une compréhension de part et d'autre.

Pour les femmes journalistes interrogées, elles soulignent que plus que personnes elles sont les plus à souffrir du cumul de la vie professionnelle et de la vie conjugale et elles sont souvent victimes de divorce ou dès fois de l'abandon du métier. Et c'est dans cette optique que cette journaliste déclare :

« Mon mari ne supporte pas que je rentre tard presque tous les jours. Maintenant je suis, comme il me l'a demandé, dans la cruelle alternative de choisir entre mon travail de journaliste ou mon foyer. Je crois que pour sauver mon ménage, je finirais par la deuxième option »

Le leadership exige et requiert une certaine liberté et une disponibilité permanente. Quand le travail l'exige, le leader, qu'il soit homme ou femme, doit être apte à prendre ses responsabilités et être aussi présent. S'il est facile pour l'homme de quitter la maison quand il veut et rentrer à l'heure qui lui convient, par contre, selon une idée assez répandue soulignée aux cours de nos enquêtes, il est difficile pour la femme d'en faire autant. C'est dans ce cadre que les femmes interviewées ont souligné qu'elles rencontrent beaucoup de difficultés à allier la gestion de la vie familiale et la gestion de la vie professionnelle.

Parfois, la femme peut avoir la chance de tomber sur un mari compréhensif ou une famille tolérante, c'est soit la belle famille ou les voisins qui, souvent, les poussent à avoir des attitudes qui peuvent être des obstacles à la femme. Certaines nous ont même révélé que le fait qu'elles travaillent peut dès fois être sources de problèmes. Elles peuvent être face à des problèmes qui, souvent, peuvent mener au divorce. Que ce soit du côté du mari et du côté de la belle famille. Cette femme en témoigne :

« C'est très difficile de cumuler le travail et la gestion de la vie conjugale. Moi qui vous parle comme ça, c'est ma belle famille qui a poussé mon mari à prendre une deuxième femme. Mon travail me prend beaucoup de temps, dès fois je peux être dehors jusqu'à des heures très tardives ; je voyage beaucoup, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays. Donc ma belle famille me reproche souvent de ne pas être souvent à la maison et de ne pas leur donner trop de respect parce que je n'assiste pas régulièrement aux cérémonies familiales. C'est ainsi qu'elle disait souvent à mon mari de prendre "une vraie femme" parce que moi je suis une "djiguenou tay" (femme moderne, émancipée). Et pourtant, Dieu sait que je fais même des concessions pour les satisfaire ».

A l'instar de cette femme et aussi de toutes les femmes que nous avons ciblées dans le cadre de notre étude ; des femmes essaient tant bien que mal à harmoniser avec coercition leurs vies professionnelles et leurs vies conjugales ou familiales. Mais si on se mettait à faire l'état des choses, on se rend compte que beaucoup de femmes ont vu leur ménage brisé à cause de l'incompréhension des autres allant jusqu'à même exiger à certaines femmes de quitter leurs travail pour le mariage, d'autres se voient flanquer une coépouse.

De nos recherches, on a pu voir que les femmes leaders font face à beaucoup de difficultés, et en conséquence, elles nous ont fait part que chaque jour elles font tout pour pallier les contraintes et essaient chaque fois d'avoir des stratégies pour contourner les contraintes.

SETION 3 : ANALYSE DES STRATEGIES POUR CONTOURNER LES DIFFICULTES

Les difficultés rencontrées par les femmes leaders au niveau de leur travail et de leur vie conjugale sont nombreuses et peuvent influencer sur leur productivité mais aussi sur leurs ménages. Mais chaque fois, elles essaient d'y pallier en y mettant des moyens humains et financiers. Selon certaines, il y a des avancées mais il reste encore des efforts aussi bien de la part des femmes même qui ont des défis à relever que de la part des populations et des pouvoirs publics.

A travers les recherches faites, on a pu en ressortir que, pour les femmes, leur plus grand souci reste la recherche d'équipements et des outils nécessaires pour faciliter la communication, l'interconnexion et le partage des expériences entre elles, pour accompagner les femmes dans leurs ambitions. Il est très difficile pour une femme d'imposer son autorité dans des sociétés comme la notre mais elles essaient toujours d'y parvenir avec d'énormes difficultés aussi bien professionnelles que familiales.

Parfois, ce sont les supérieurs hiérarchiques qui leur posent des problèmes de blocage qui peuvent des fois être résolus par la négociation et le dialogue. Mais des fois c'est impossible à résoudre et elles essaient, selon les dires de certaines, de faire avec. Les femmes

soulignent souvent le renforcement des formations en gestion du personnel, leadership, gestion financière et des formations techniques de votre activité. Elles exhortent aussi les femmes à adhérer à des associations féminines et solliciter leurs conseils par rapport à leurs expériences, ce qui semble se confirmer au vu du tableau 14, tableau relatif à l'adhésion dans une autre organisation.

Tableau 14 : tableau relatif à l'adhésion dans une autre organisation

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	63	84%
Non	12	16%
Total	75	100%

Source : Données de l'enquête (2009)

Une des femmes interrogées nous donne le profil d'une femme leader, qui, selon elle doit être « *disponible, humble et ouverte, elle doit être une bonne communicatrice capable d'enrôler son personnel par la persuasion* ». Quant au manque de temps pour la gestion de la vie conjugale, elle dit que :

« *Il faut savoir planifier son temps et savoir qu'on a autant de droits que de devoirs. Ne pas trop privilégier son travail au détriment de son foyer. Essayer de consacrer tout son temps libre à la gestion de sa famille. Et même des fois essayer de donner la priorité à la famille.* »

Pour pallier aux difficultés liées aux relations avec le personnel, elle déclare :

« *J'essaie d'associer mes collaborateurs à la bonne marche avec une définition d'objectifs très clairs, définition faite de façon participative. Je responsabilise mes collaborateurs selon leurs compétences et les objectifs définis d'un commun accord.* »

L'une des femmes interrogées, qui gère sa propre entreprise, dit qu'elle est obligée de sacrifier des journées de travail pour se consacrer à ses enfants. Elle dit à ce propos :

« Puisque je voyage trop, il m'arrive, quand je suis au Sénégal, de ne pas aller travailler pour être avec mes enfants et mon mari. Mon travail est important pour moi, mais il faut que je me consacre aussi à mon ménage et à mes enfants parce qu'avant tout je suis une femme... »

Selon une autre femme interrogée, pour pallier les contraintes dues au cumul de la gestion de la vie professionnelle et la vie conjugale, elle propose :

« Pour les tâches ménagères, j'ai embauché une bonne que je dois rémunérer car pour mon conjoint, c'est mon rôle et si je ne peux pas le faire, c'est à moi de payer pour ça. Et aussi, j'ai pris une autre fille qui se charge de la garde de mes enfants qui sont en bas âges, le plus grand a 15 ans. Mais malgré tous ces efforts, j'essaie de concentrer mes activités dans la journée de sorte à pouvoir me libérer avant la soirée ; et aussi y a mon mari qui m'aide même s'il n'est très d'accord avec moi, en faisant prévaloir la compréhension. »

En guise de conclusion de cette partie, nous avons constaté à travers les entretiens que souvent, les femmes qui travaillent le font plus pour se libérer que pour le matériel. Car selon elles, même si on a un mari riche, la femme ne doit pas être trop dépendante de l'homme. Il est important pour la femme d'avoir une autonomie financière, aussi minime soit elle, parce que cela y va de son épanouissement et de sa revalorisation. Et lors des entretiens, nous avons constaté que, les femmes qu'on a interrogées expliquent leur besoin de travailler dans un souci de sortir de la sphère conjugale pour travailler, se libérer et aussi assurer un bon avenir à leurs enfants. Et elles disent que ce manque de temps consacré à leurs enfants est comblé par le fait qu'elles se sentent soulagées en assurant une bonne éducation à leurs enfants en leur assurant un bon avenir. Quant aux stéréotypes socioculturels, elles sont d'accord qu'ils ne sont pas faciles à éradiquer mais que c'est aux femmes d'œuvrer pour une révision des rapports sociaux de sexe et à une nouvelle distribution des rôles et des statuts de la femme.

Ainsi, nous allons faire la conclusion générale de notre étude.

CONCLUSION

En définitive, au terme de cette étude, d'importants enseignements peuvent être tirés. Mais il est essentiel avant tout de rappeler l'objectif spécifique que nous avons fixé ainsi que les grandes lignes de la démarche afin de permettre aux lecteurs de bien s'orienter dans les explications.

Le souci majeur qui nous a guidé tout au long de ce travail, était de mieux comprendre les véritables raisons pouvant expliquer les différents types de stéréotypes socio-culturels auxquels les femmes leaders font face, de mesurer leurs incidences sur la productivité des femmes dans leur milieu de travail et d'analyser les voies et les moyens qu'elles mettent en œuvre pour les contourner.

Pour atteindre notre objectif, nous avons émis cette hypothèse qui a constitué le pilier de toute de notre recherche :

Les rapports sociaux de sexe et les relations de genre telles que véhiculées dans la société sénégalaise, ne sont pas de nature à encourager la promotion du pouvoir de la femme et de son leadership. Les stéréotypes sociaux et culturels qui en découlent, constituent des obstacles à la productivité des femmes dans leur travail. Elles utilisent cependant divers moyens pour contourner ces stéréotypes sociaux et culturels.

Afin de mieux soumettre cette hypothèse à l'épreuve des faits, nous avons dégagé, après avoir posé le problème, le cadre d'analyse et élucider quelques concepts clés, ressortir leurs dimensions et indicateurs et rendre opérationnel l'hypothèse. Ensuite, nous avons élaboré une approche méthodologique essentiellement axée sur la triangulation des méthodes. C'est grâce aux outils de collecte utilisés que nous avons pu réaliser l'enquête et obtenir un certain nombre de résultats qui nous ont permis de confirmer où d'infirmer notre hypothèse.

Qu'est ce qu'il faut maintenant retenir de cette étude ?

Au terme de l'analyse de la situation actuelle de la femme sénégalaise dans la ville de Dakar, il est clairement ressorti, sur la base des informations que nous avons eues, que les stéréotypes socioculturels constituent un frein à l'épanouissement et à la promotion du pouvoir de la femme. Selon la tendance générale apparue, ce n'est pas seulement le travail qui puisse libérer la femme. Il y a toujours des stéréotypes socioculturels qui viennent la freiner. Sa situation de femme fait qu'elle rencontre beaucoup de problèmes, ce qu'il faut pour elles c'est une révision des rapports sociaux de sexe et aussi une redistribution des rôles et statuts de la femme. Les difficultés que les femmes ont dans leur leadership sont d'ordre culturel mais aussi professionnel. Nous avons aussi pu voir que le cumul de la vie professionnelle et de la vie conjugale pose problème dans la mesure où la femme même si elle travaille est obligée de gérer toutes les deux sphères et cela peut diminuer sa productivité. Et que les relations femme leader/collègues ou femme leader/employés ne sont pas toujours bonnes, surtout avec les femmes.

Enfin, nous dirons que cette étude nous est d'une grande importance. Nous en avons dégagé des connaissances qui vont nous aider dans la continuation de cette recherche qui n'est qu'un prélude à nos recherches ultérieures. Pour la suite de notre travail, nous projetons, à travers l'élargissement du champ d'étude, de faire d'autres monographies comparées, de faire plus amplement l'état des difficultés du leadership féminin en donnant la voix aux femmes de différentes localités, rurales et urbaines, pour qu'elles puissent rendre compte de leurs trajectoires. Laisser la place à la voix des femmes pour qu'elles rendent compte de leurs itinéraires sociaux et professionnels et parler des difficultés qu'elles ont eu à rencontrer dans leur travail et de quel ordre elles sont. Cette étude n'est donc qu'une étape introductive au mémoire de Master 2 et à la thèse de doctorat.

BIBLIOGRAPHIE GENERALE

- Akoun, A., Ansart, P. (dir.), (1999), *Dictionnaire de Sociologie*, Dictionnaire Le Robert, Seuil
- Ba, A., (2000-2001), « *Droits humains et problématique Genre au Sénégal* » in *Revue Sénégalaise de Sociologie*, n°4/5
- Bachelard, G., (1980), *La formation de l'esprit scientifique*, Paris, Edition 11, Vrin
- Basse, M.K., Mémoire de Maîtrise : « *évolution des rôles et modification du statut de la femme. Le cas du village de Ouarack* », Université Gaston Berger
- Bastide, R., (1950), *Sociologie et psychanalyse*, PUF
- Bard, C., Baudelot, C., Mossuz-Lavau, J. (dir.), (2004) *Quand les femmes s'en mêlent. Genre et pouvoir* ; Ed. De la Martinière.
- Bayart, J-F., Mbembé, A., Toulabor, (1992), *Le politique par le bas en Afrique noire : contributions à une problématique de la démocratie*, Paris, Karthala
- Beauvoir, S. de (1949), *Le deuxième sexe II.L'expérience vécue*, Gallimard
- Berthelot, J-M., (1990), *L'intelligence du social*, PUF
- Bourdieu, P., (1982), *Ce que parler veut dire*, Paris Fayard.
- Bourdieu, P., (1998), *La domination masculine*, Paris, Seuil
- Crozier, M., (1970), *La société bloquée*, Paris, Seuil.
- Dagenais, H. (1987), « *Méthodologie féministe et anthropologie : une alliance possible* » in *Anthropologie et société*, vol 11 n° 1.
- Dahl, R., (1970), *L'analyse politique contemporaine*, Paris, Laffont.
- S. Dayan-Herzbrun, 1982, « *Production du sentiment amoureux et travail des femmes* », *Cahiers internationaux de Sociologie*, Vol. LXXII.
- Dayan-Herzbrun, S., (1992), « *La mixité dans la politique* », in Baudoux, C. ; Zaidman, C. : *Egalité entre les sexes : mixité et démocratie*, Paris, Harmattan.
- Descartes, R., (1992), *Le Discours de la méthode*, Librairie philosophie Vrin
- Diop, A.B., (1985), *La famille Wolof*, Karthala
- Diop, C.A., (1956), *L'unité culturelle de l'Afrique noire*, Paris, Edition Présence
- Diop, F., (1997) « *Bilan et perspectives sur la problématique des femmes au Sénégal. L'intérêt de l'analyse de genre* » in *Revue Sénégalaise de Sociologie*, n°1
- Diop, F., (2000-2001) ; « *Femmes et pouvoir : quel accès aux sphères de décisions* » in *Revue Sénégalaise de Sociologie*, n°4/5

- Dictionnaire de Sociologie. les notions, les mécanismes et les auteurs*, Hatier Paris, Août 2007
- Durkheim, E., (1895), *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF
- Durkheim, E., (1897), *Le suicide*, Paris, PUF
- Foucault, M., (1994), « L'intellectuel et les pouvoirs », *Dits et écrits*, Tome IV, Gallimard.
- Freedman, J., (1997), *Femmes politiques. Mythe et symbole*, Harmattan.
- Furfey, P., (1944), « Men's and women's languages » in *American Catholic Sociological Review*, n°5
- Gallamard, A., (1999), « Le sexisme à fleurs de mots », In *Manière de voir* n°4, « Femmes, le mauvais genre? » Mars-Avril.
- Halbwachs, M., (1930), *Morphologie sociale*, Armand Colin
- Héritier, F. *Le sang guerrier et le sang des femmes*, cahier du GRIF, n°29, Ed. Tierce Paris
- Janine, P., (2006), « Les Africaines sont soumises » in *L'Afrique des idées reçues*, Belin
- Kandji, S. S. M., (1997), *Des droits de la femme africaine d'hier à demain*, Xamal Editions, Saint-Louis.
- Laqueur, T., (1992), *La Fabrique du sexe*, Paris Gallimard.
- « Le Petit Robert », édition 2006.
- Levis Strauss, C., (1949), *Les Structures élémentaires de la parenté*
- Mace, G., (1988), *Guide d'élaboration d'un projet de recherche*, Presse de l'Université de Laval
- Marina, Y., (2005), *Les mots et les femmes*, Ed. Fayot
- Mead, M. (1935), *Mœurs et sexualité en Océanie*, Terre Humaine, Ed. Plon
- Mbodj, G., (1987), *Corporéité et socialisation en milieu ouolof. Place et importance du corps et des pratiques corporelles dans la société ouolof (traditions et changements sociaux)*, tome III Thèse de Doctorat.
- Nohoum-Grappe, V., (1993), « Les jeux de rôles de la mondanité », In *Esprit* n°196, Novembre.
- Recueil du guide de la femme entrepreneure*, Direction de l'Entreprenariat Féminin
- Sarr, F., (1997), « De la transformation des rapports de genre et de solidarité. La redéfinition du social. L'expérience des femmes entrepreneures du Sénégal » in *Revue Sénégalaise de Sociologie*, n°1
- Sow, F., (2004), « l'analyse de genre et les sciences sociales en Afrique » in Imam A ; Mama A ; Sow F (dir.) : *Sexe, Genre et société : engendrer les sciences sociales africaines*, Dakar, CODESRIA- Karthala.

- Pactet, P., et Melin-Soucramanien F., (2007), *Droit constitutionnel*, Dalloz, Sirey Université, 26ème éd.
- Thiof Magazine, n°51, « *La longue marche des femmes sénégalaises. Portraits de pionnières* »
- UNESCO-AFRIQUE, n°13, Spécial Femme, septembre 1996.
- Yao, J. (2005), *Méthode d'étude et de recherche en sciences économiques et sociales. Avec application au contexte de l'Afrique Noire*, Harmattan
- Weber, M., (1959), *Le savant et le politique*, Edition 10/18
- Weber, M., (1971), *Économie et société*, Paris, Plon,
- <http://www.olats.org/schoffer/defpouv.html>.
- <http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/pouvoir.php>
- www.gouv.sn
- www.ipu.org/wmn-e/world.htm

ANNEXES

ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN

-Genre au Sénégal

-Genre et Perspectives professionnelles

-Nature des relations avec les autorités hiérarchiques et le personnel

-Le leadership féminin : Les sources des difficultés du leadership féminin et leurs impacts.

SECTION 1 : Identification sociologique

SECTION 1 : Identification sociologique

.....

106

.....
.....
.....
202. Dans quel secteur d'activité exercez-vous?

.....
.....
.....
203. Quel poste ou quel statut occupez-vous au sein de votre structure?

.....
.....
204. Participez-vous aux réunions du conseil d'administration?

-Oui -Non

- Oui, Pourquoi ? Donnez la fréquence de votre participation.

.....
.....
.....
- Non, Pourquoi?

.....
.....
.....
205. Est ce que vous êtes informée et consultée sur les grands thèmes dont vous discutez dans le conseil?

.....
.....
.....
SECTION 3 : Les relations de genre au sein de l'entreprise.

301. Quel regard le personnel porte sur vous en tant que femme leader?

.....

.....

.....

302. Votre condition de femme ne cause-t-elle pas de problèmes quant à la réussite de votre mission ?

.....

.....

.....

303. A votre avis, y a-t-il un réel partenariat entre hommes et femmes au sein de votre structure?

-Oui -Non

-Si non, quelles sont les causes de ces litiges et discordes ?

.....

.....

.....

304. Quels sont vos rapports avec les différents membres du personnel?

.....

.....

.....

305. Quelle est la nature de vos rapports ?

-Tutelle -Cogestion
-Conflit -Hiérarchique

-Autres, précisez

.....

306. Est ce que les rapports socioprofessionnels que vous tissez ont répondu à vos attentes ?

.....
.....
.....

307. Dans ce travail de management et de leadership, entre autres, avez-vous parfois rencontré des difficultés en tant que femme ?

.....
.....
.....

308. Votre organisation tient-elle compte de la dimension genre ?

-Oui -Non

Si oui, comment ?

.....
.....
.....

309. Est ce que les femmes sont associées à l'exécution des programmes ?

.....
.....
.....

310. Etes-vous confrontés à des contraintes dans votre travail ?

-Oui -Non

-Si oui, quels types de contraintes ?

.....
.....
.....

311. Ces contraintes influent-elles sur votre autorité?

-Oui -Non

312. En tant que femme leader membre d'une structure organisée, avez-vous proposé des projets au sein de votre structure ?

-Oui -Non

- Si oui, est ce qu'ils ont été pris en compte ? Pourquoi ?

.....

.....

.....

313. Adhériez-vous à une ou d'autres organisations ?

- Oui - Non

- Pourquoi?

.....

.....

.....

ANNEXE 3 : TABLEAUX DU QUESTIONNAIRE

Tableau 1 : tableau des âges

Ages	Effectifs	Pourcentages
30-39	6	8%
40-49	37	49%
50-59	28	37%
60 ans et plus	04	05%
Total	75	100%

Tableau 2 : tableau relatif à la situation matrimoniale

Situations matrimoniales	Effectifs	Pourcentages
Mariée	43	57%
Célibataire	11	15%
Divorcée	17	23%
Veuve	04	05%
Total	75	100%

Tableau 3 : tableau relatif au régime matrimonial

Régime matrimonial	Effectifs	Pourcentages
Monogamie	21	28%
Polygamie	22	29%
Non mariées	32	43%
Total	75	100%

Tableau 4 : tableau des ethnies

Ethnies	Effectifs	Pourcentages
Wolofs	46	61%
Sérères	12	16%
Al poulars	09	12%
Diolas	05	07%
Autres	03	04%
Total	75	100%

Tableau 5 : Tableau des religions

Religion	Effectifs	Pourcentages
Musulmanes	56	75%
Chrétiennes	19	25%
Autres	00	00%
Total	75	100%

Tableau 6 : tableau relatif au niveau d'instruction

Niveaux	Effectifs	Pourcentages
Elémentaire	12	16%
Moyen	15	20%
Secondaire	23	31%
Universitaire	17	23%
Coranique	06	8%
Autres	02	03%
Total	75	100%

Tableau 7 : tableau relatif à la catégorie socioprofessionnelle

Catégories socio-professionnelles	Effectifs	Pourcentages
Employée	26	35%
Entrepreneure	27	36%
Cadre	18	24%
Autres	04	05%
Total	75	100%

Tableau 8 : tableau relatif au secteur d'activité

Secteurs	Effectifs	Pourcentages
Politiques	9	12%
Recherches	5	7%
Economie-Gestion	15	20%
Société Civile	6	8%
Promotion de la femme	12	16%
Journalisme	11	15%
Culture	7	9%
Autres	10	13%
Total	75	100%

Tableau 9 : tableau relatif au poste occupé

Postes	Effectifs	Pourcentages
Directrices	12	16%
Présidentes	39	52%
Chefs de services	21	28%
Autres	03	04%
Total	75	100%

Tableau 10 : tableau relatif à la participation au conseil d'administration

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	70	93%
Non	05	07%
Total	75	100%

Tableau 11 : tableau relatif à la fréquence de la participation

Fréquences	Effectifs	Pourcentages
Régulièrement	45	60%
Souvent	12	16%
Rarement	13	17%
Jamais	05	07%
total	75	100%

Tableau 12 : tableau relatif à la consultation sur les grands thèmes du conseil d'administration

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	59	79%
Non	16	21%
Total	75	100%

Tableau 13 : tableau relatif au regard du personnel en tant que femme leader

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Regard positif	15	20%
En tant que patronne	42	56%
Estime	09	12%
Regard familial	05	07%
Autres	04	05%
Total	75	100%

Tableau 14 : tableau relatif à la condition de femme comme source de problèmes au travail

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	69	92%
Non	6	08%
Total	75	100%

Tableau 15 : tableau relatif à l'existence d'un partenariat entre hommes et femmes au sein de la structure

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	75	100%
Non	00	00%
Total	75	100%

Tableau 16 : tableau relatif à la nature des rapports avec les différents membres du personnel

Rapports	Effectifs	Pourcentages
Tutelle	21	28%
Cogestion	27	36%
Conflit	06	08%
Hierarchique	18	24%
Autres	03	04%
Total	75	100%

Tableau 17 : tableau relatif au fait que les rapports socioprofessionnels aient répondu aux attentes

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	09	12%
Non	29	39%
En deçà	37	49%
Total	75	100%

Tableau 18 : tableau relatif à la prise en compte de la dimension genre au sein de la structure

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	27	36%
Non	48	64%
Total	75	100%

Tableau 19 : tableau relatif à l'association des femmes à l'exécution des programmes

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui, totalement	24	32%
Oui, quelque fois	32	43%
Non	19	25%
Total	75	100%

Tableau 20 : tableau relatif à l'existence de contraintes dans le travail

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	75	100%
Non	00	00%
Total	75	100%

Tableau 21 : tableau relatif à l'influence des contraintes sur l'autorité

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	68	91%
Non	07	09%
Total	75	100%

Tableau 22 : tableau relatif à la proposition de projets au sein de votre structure

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	55	73%
Non	20	27%
Total	75	100%

Tableau 23 : tableau relatif à la prise en compte des projets

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	42	76%
Non	13	24%
Total	55	100%

Tableau 24 : tableau relatif à l'adhésion dans une autre organisation

Réponses	Effectifs	Pourcentages
Oui	63	84%
Non	12	16%
Total	75	100%

Tableau 25 : Tableau croisé de la répartition de la population associative enquêtée selon le niveau d'instruction et la religion

Religion Niveau d'instruction	MUSULMANES		CHRETIENNES		TOTAL	
	Effectif	Prctge	Effectif	Prctge	Effectif	Prctge
Elémentaire	07	9,3%	02	2,7%	09	12%
Moyen	11	14,9%	03	4,1%	14	19%
Secondaire	17	22,7%	07	9,3%	24	32%
Universitaire	13	17,1%	06	7,9%	19	25%
Coranique	06	08%	00	00%	06	08%
Autres	02	2,7%	01	1,3%	03	04%
TOTAL	56	74,7%	19	25,3%	75	100%

Tableau 26 : Structure et composition de l'échantillon

Secteurs	Effectifs	Pourcentages
Politique	9	12%
Recherche	5	7%
Economie-Gestion	15	20%
Société Civile	6	8%
Promotion de la femme	12	16%
Journalisme	11	15%
Culture	7	9%
Autres	10	13%
Total	75	100%

ANNEXE 4 : RECITS DE VIE

Entrepreneure, Mme G

Elle est coiffeuse et elle gère une école de coiffure de renommée internationale.

« J'ai commencé à faire la coiffure quand j'étais une jeune fille et j'ai toujours aimé ça. Ensuite, en 1982, j'ai ouvert mon salon de coiffure, cela fait 26ans. Quand j'ai commencé, c'était très dur mais j'y ai toujours cru et j'étais aussi soutenue par mes parents, ma famille. Avec l'aide de Dieu, j'ai ouvert mon école de coiffure vers les années 1992, et aujourd'hui, elle fait c'est devenu un complexe. Je fais de la coiffure, de la couture, du commerce ; et j'investis aussi dans d'autres secteurs. Dieu merci, à ce jour, j'ai à mon actif des dizaines d'employés qui sont des salariés. Bien que je rencontre des difficultés, parce que ce n'est pas facile d'être une femme et en même temps être chef d'entreprise mais j'essaie de m'en sortir et j'y arrive des fois. »

Politicienne, Mme T

« J'ai commencé à faire de la politique par l'intermédiaire d'un proche. Cela fait des années que je suis dans le champ politique. J'ai occupé beaucoup de postes dans mon parti. Aujourd'hui, je fais parti des dirigeants du parti. J'ai toujours été passionné de politique mais je déteste la façon dont on fait la politique dans certains partis. J'ai eu à vivre beaucoup de choses en tant que politicienne et en plus quand on est une femme et qu'on a certaines responsabilités, on n'est pas souvent vue du bon œil et on essaie de gérer et de faire l'impossible pour réussir notre mission. »

« Je suis psycho-sociologue, j'ai soutenu ma thèse de doctorat qui portait sur la connaissance et la méconnaissance des droits par la femme. Mon parcours n'a pas été du tout facile. J'ai eu ma licence quand mon premier enfant est né. Ce n'était pas facile, mais j'étais en France en ce moment et il y avait moins de contraintes. Ici, au Sénégal, il y a beaucoup d'incompréhension quant au leadership féminin. Tu sais, ce sont les femmes mêmes qui bloquent les autres femmes qui veulent percer. Il y a trop de rivalités entre elles. Y a beaucoup de contraintes. Et moi heureusement, mon séjour en Europe m'a beaucoup aidée à dépasser certaines considérations. Cela amène certains à me taxer de 'toubab', mais tant mieux dans la mesure où mon attitude me mène dans le bon chemin et me permet de réaliser mes ambitions. Dés fois, je suis obligée de transgresser leurs soit disant 'règles', si on veut me freiner, en passant outre. Comme en ce moment je dois aller en Belgique pour un séminaire de formation et la directrice refuse de me signer les papiers alors que c'est moi qui fais toutes les dépenses. Il a fallu que j'aille au ministère pour faire un boucan pour qu'ils fassent pression sur elle. D'ailleurs, le plus souvent, je suis la seule à faire des propositions pour que les choses avancent. Les sénégalais sont en majorité des traditionalistes et des conservateurs à la limite. Dans notre association et dans notre plateforme, nous mettons tout le monde au même pied d'égalité même si parfois y a des grincements de dent. Pour ce qui est de ma famille, Dieu merci, y en a qui sont en France, et je suis avec ma fille cadette ici. J'essaie de tout faire pour essayer d'allier les deux pour mon équilibre. j'aime beaucoup participer à d'autres organisations, voyager parce que cela me permet d'avoir d'autres informations et d'autres perspectives pouvant influencer positivement sur mes capacités de travail et de rentabilité pour la société. »

Ancienne journaliste, Mme M

« J'ai 85 ans aujourd'hui. Enfant de la période coloniale, je suis partagée entre une éducation un peu occidentale et un amour viscéral pour ma terre et mes traditions sérères.

Première femme journaliste du Sénégal, je suis militante de la première heure pour la cause de l'émancipation de la femme, je suis à la fois une pionnière et une anticonformiste. Je me suis très tôt sentie concernée par le développement de mon pays.

Je suis à l'origine du Musée de la femme Henriette Bathily de Gorée ; mais aussi écrivain dont l'essentiel de l'œuvre relève de la littérature enfantine. J'ai à mon actif plusieurs ouvrages.

Je suis vraiment ravie de voir que le travail que nous avons commencé nous les pionnières est resté entre de bonnes mains, elles font preuves d'un engagement sans faille et je pense que si on continue dans cette lancée, le leadership féminin connaîtra un vrai essor, faudrait il qu'elles prennent le temps de faire ce qu'il faut dans la perfection et le respect des valeurs.

Pour moi, c'est n'était pas un grand problème d'allier vie professionnelle et vie familiale ; le plus important c'est de pouvoir tout gérer avec tact. »

Styliste-couturière, Mme D

« Je suis autodidacte. J'ai acheté ma première machine à coudre, et je faisais la couture dans mon garage. A force d'entendre les bruits de la machine, les voisins se sont demandés ce que je fabriquais, puis ils se sont arrêtés pour constater que mes créations n'étaient pas mal du tout. Il a fallu du temps. A l'époque, je travaillais à l'Ambassade de la République Démocratique du Congo (ancien Zaïre), puis j'ai été hôtesse de l'air brièvement à Air Afrique. Ensuite, Secrétaire de Direction pendant 13 ans à l'ASECNA (Agence pour la Sécurité et la Navigation Aérienne). Pendant ce temps, je m'exerçais à la couture le soir en rentrant du bureau et le week-end. C'était épuisant. Avec mes économies, j'ai acheté une deuxième machine à coudre en occasion.

Mes revenus de la couture devenaient plus élevés que ce que je gagnais à l'ASECNA. J'ai alors demandé une mise en disponibilité d'un an, mais je n'y suis jamais retournée.

En 1982, j'ai quitté mon garage pour louer un appartement trois pièces pour en faire un atelier, et six mois après j'ai changé d'endroit. Trois ans plus tard, j'ai acheté mon propre atelier de confection que j'ai rénové.

Evidemment qu'il n'est pas aisé d'allier vie de famille et vie professionnelle mais moi j'ai su faire la part des choses et donner à chaque partie la place et le temps qu'il faut. »

ANNEXE 5 : COUPURES DE JOURNEAUX ET PHOTOS

Photo 1 :

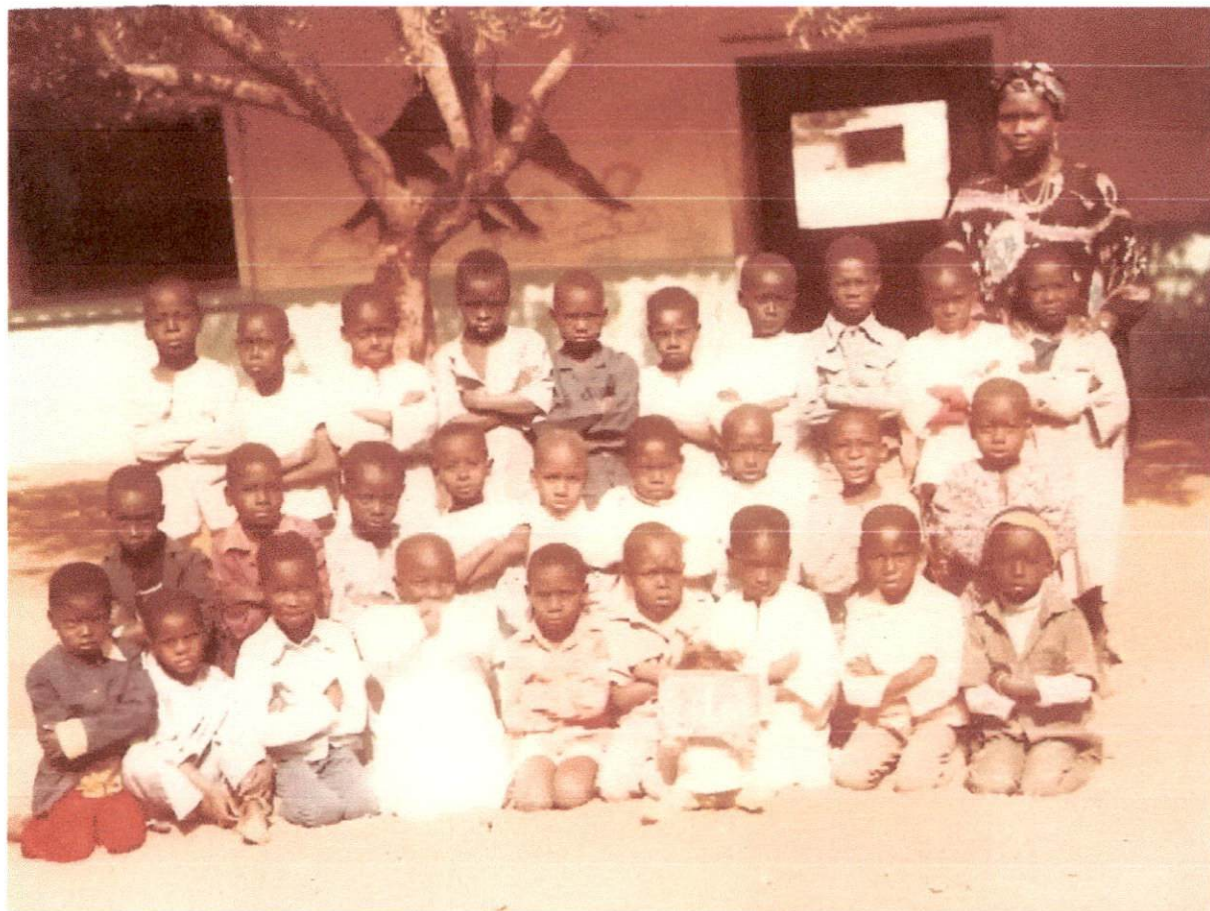


Photo d'une classe de CI en 1976 à Dakar. Cette photo a attiré notre attention du fait qu'il n'y a pas de fille dans cette classe.

Source : Données de l'enquête 2009



Coumba Gawlo, la logique de l'émancipation

Dans le showbiz féminin, Coumba Gawlo Seck a ravi la vedette à la sulfureuse Viviane Chedid. Sa réputation de sérieux, de fille responsable qui sait ce qu'elle veut, où elle va et où elle met les pieds a pris le dessus sur le reproche que lui font certains, d'être restée encore célibataire à quarante ans révolus. Il est vrai que dans le milieu griot de sa naissance, les filles se marient plutôt jeunes, en tout cas bien avant la trentaine, mais Coumba Gawlo ne semble pas s'inscrire dans cette logique, elle qui a choisi définitivement de s'émanciper de toute tutelle. C'est là une sorte de manifestation de la liberté d'une femme résolument moderne, résolue à décider seule de ce qu'elle veut faire de sa vie. Côté talent, elle a un plus en tant que chanteuse traditionnelle que n'ont pas ses rivales et, intellectuellement, elle n'a rien à apprendre de ces dernières, au contraire.

45

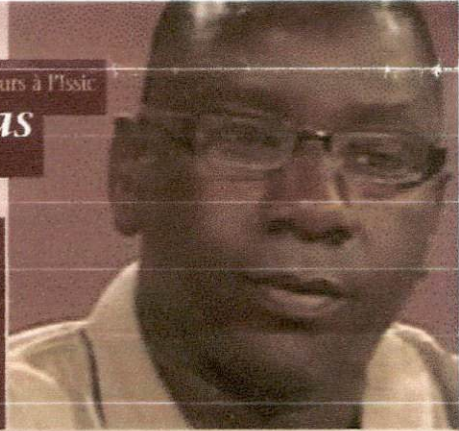
Source : Thiof Magazine, Septembre 2008

Oeil des confrères

Bacary Domingo MANÉ, chef du desk politique de Sud Quotidien, chargé de cours à l'Issic

«Pourquoi journalisme ne rime pas toujours avec bonne épouse»

Bacary Domingo Mané est le chef du desk politique de Sud Quotidien, par ailleurs chargé de cours à l'Issic. Il a fait des recherches sur «l'être» du journaliste, son devenir dans la société. Il évoque la situation des femmes journalistes dont le mariage fait souvent les frais de leur métier. En attendant la parution de son livre, *ICÔNE* magazine l'a rencontré pour analyser les motifs des divorces des femmes journalistes.



ICÔNE : Vous avez travaillé sur les divorces des femmes journalistes. Peut-on avoir une idée sur votre enquête ?

BACARY DOMINGO MANÉ : Pas spécifiquement. C'est un travail personnel que je ne veux pas dévoiler pour le moment et qui n'est pas exclusivement réservé aux divorces des femmes journalistes. Evidemment, dans l'enquête générale dont le but était de questionner «l'être» du journaliste, son devenir dans la société, cette question des divorces des femmes journalistes a été soulevée.

Et d'après vos résultats, quelles sont les causes de divorce des femmes journalistes ?

Difficile de répondre à cette question, parce que le divorce est un phénomène complexe. Et que même au sein du couple, les partenaires ne parviennent pas toujours à comprendre ce qui les a séparés. Certes, la nature a horreur du vide, chacun essaiera de trouver des causes pour expliquer la séparation, mais il peut exister d'autres facteurs qui échappent au contrôle de notre conscience. Par exemple les paramètres d'incompatibilité d'humeur, de manque de confiance peuvent entrer en jeu. Parmi les causes, certains évoquent l'incompatibilité d'humeur. Qu'est-ce que c'est ? Quelle est son origine ? Ses contours sont-ils maîtrisables ? Freud pourra nous en dire davantage ! Maintenant, pour revenir à notre profession, le journalisme, vous savez que notre métier est un peu spécifique. Et l'on peut avoir l'impression qu'il sort du cadre normal établi par la société. Ce qui fait qu'on peut assimiler le journaliste à l'oiseau de nuit qui cherche des informations au moment où tout le monde est couché, pour servir les populations le lendemain. C'est un peu le rôle du boulanger. Si l'on ramène cette situation à celle d'une femme journaliste qui mène une vie de couple, la difficulté est très vite perçue. Elle quitte sa rédaction à des heures impossibles, arrive à la maison, son mari et les enfants sont au lit. Imaginez, l'entourage qui la voit débarquer à des heures tardives. Alors qu'elle a quitté la maison tôt le matin. C'est pour vous dire que c'est un métier difficile pour les femmes.

Est-ce à dire qu'être journaliste femme ne rime pas avec vie de couple ?

Je ne saurais être catégorique, puisqu'il y a des consœurs qui s'en sortent et Dieu sait qu'elles sont nombreuses. Mais les exigences et surtout les contraintes de notre métier peuvent ne pas faire bon ménage avec une vie de couple chez les femmes journalistes. Si vie de couple signifie pour la femme journaliste être au service «exclusif» de son mari, gérer ses humeurs, assurer l'éducation de ses enfants, participer aux cérémonies familiales :

baptêmes, mariages, «tours» de famille ; aller présenter ses condoléances etc. Ce qui nécessite un minimum de temps pour honorer ses engagements. Or, le journaliste n'a pas ce temps-là. Voilà quelqu'un qui se réveille le matin, qui va à la rédaction, mais arrivé sur les lieux, ne sait pas ce qui l'attend. On peut lui demander d'aller à Fongolimbi ou de prendre un billet d'avion pour une couverture à l'étranger. Certaines consœurs m'ont dit qu'à plusieurs fois, elles ont programmé des visites ou des sorties avec la famille, mais systématiquement, il y a eu des reportages inattendus qui ont tout gâché. Après, il faut réparer les dégâts en tentant de justifier, de fournir des explications qui ne sont pas toujours acceptées. L'on imagine la difficulté de ces femmes journalistes face à la belle-famille.

Le problème des voyages intervient alors ?

Effectivement parce que la journaliste peut se réveiller un matin et voir son patron qui lui demande de se rendre hors du pays. Peut-être même qu'elle avait planifié de passer le week-end avec son mari et ses enfants à l'extérieur. Voyez, ces rendez-vous manqués qui finissent par irriter le mari, voire la progéniture. Ces voyages inattendus, ces sorties nocturnes d'une épouse qui arrive tard à la maison, après avoir couvert un dîner de gala, la mine éreintée et qui ne peut avoir le temps de s'occuper de son homme, constituent des facteurs de blocage de la vie de couple d'une journaliste. Ainsi, elles ont des difficultés à avoir des maris qui puissent les comprendre. Imaginez le matin, une épouse qui s'habille de manière élégante qui quitte le domicile conjugal sans que vous ne maîtrisiez son agenda. Quelques minutes après, vous l'entendez à la radio faire un envoi sur un déjeuner de presse au Palais ou une rencontre des industriels et d'un coup, vous vous faites des idées. L'angoisse commence à s'installer, la jalousie se développe. Ce qui peut créer un climat de manque de confiance qui fait partie des motifs premiers de divorce. Et rares sont les hommes qui peuvent contrôler leur jalousie.

Et ces journalistes qui jurent de ne jamais épouser leurs consœurs ?

Cette non maîtrise de l'agenda de votre épouse – elle peut manger à midi à la table du président de la République et à 15 h se retrouver dans la case du paysan – et les descentes à des heures indues peuvent expliquer cette attitude. Mais je vous dirais que les journalistes se marient entre eux, il y a beaucoup d'exemples. Il ne faut pas perdre de vue pour autant que si dans un couple, le mari et l'épouse quittent leur bureau à 1 h ou 2 h du matin, ce sont les enfants qui paient les pots cassés. Et c'est la vie de couple qui devient presque un enfer. Parce que certaines consœurs m'ont confié

qu'elles auraient perdu leur enfant dans les rédactions à cause du stress. L'autre élément qu'il faut ajouter, c'est le voisinage. Les voisins voient votre femme débarquer à deux heures du matin, ils commencent à développer des rumeurs qui peuvent dégénérer jusqu'à influencer le mari.

Et cela s'est produit dans de nombreux cas.

Aussi, il y a que certaines personnes ne peuvent pas supporter que leurs femmes côtoient des hommes plus nantis. Imaginez, vous êtes un instituteur ou un petit commis de l'administration, votre femme quitte la maison toute belle, le soir vous regardez la télévision vous la voyez à table avec des autorités ou les nouveaux riches. Je pense que nous sommes tous humains. L'homme peut se dire qu'il a un salaire moyen alors que sa femme côtoie des gens de rangs plus élevés, des célébrités. Il peut être amené à penser que son épouse n'échappera pas au piège de l'argent facile ou succombera aux charmes des clinquants. Et c'est là où réside le piège pour quelqu'un qui ne sait pas faire la part des choses, qui oublie ses origines, pour ne pas dire le milieu auquel il appartient. Le journaliste ne doit jamais perdre de vue que le fait de côtoyer des célébrités ne fait pas de lui forcément une célébrité. Il doit savoir garder la distance en se considérant toujours comme un invité à la table de ces célébrités.

Malheureusement des confrères et des consœurs qui n'ont pas une forte personnalité sont tombés dans le piège. Et les conséquences sont incommensurables.

Il faut dire que la tentation est plus forte chez les femmes journalistes pour des raisons évidentes, parce que chaque jour que Dieu fait, elles rencontrent, dans l'exercice de leur métier, des hommes qui utilisent leur position d'influence à d'autres fins. Elles doivent avoir une personnalité forte pour contourner les pièges. Ce n'est pas toujours facile, quand on sait la précarité indescriptible dans laquelle vivent les journalistes. Elles peuvent être amenées à céder à la tentation. Heureusement...

Est-ce que ce n'est pas pour cette raison que les femmes journalistes sont étiquetées non sérieuses ?

Ce sont des clichés. On a des femmes de fort caractère dans notre corporation. C'est vrai, il y a toujours une exception à la règle. Vous savez, c'est un métier à la fois exaltant et passionnant, mais qui peut inciter la personne à faire des choses regrettables parce que dans ce milieu, il y a l'argent facile et le luxe insolent.

Je recuse les convictions injustifiées qui ravalent mes consœurs au rang de femmes sans dignité.

Recueillis par Awa NDIAYE

Source : *ICÔNE* Magazine, Octobre 2008

Coupures de journaux 3 :

Des séparations, des remariages etc., on en voit tous les jours et dans tous les corps de métiers.

Mais on a comme l'impression que le divorce s'acharne plus sur nos consœurs, qu'elles soient de la presse audiovisuelle ou écrite.

Le nom de l'époux qui disparaît du jour au lendemain de l'écrin ou du bas d'un article de presse. Voilà autant de signes qui renseignent sur le changement du régime matrimonial de nos consœurs. On dirait que la vie de couple n'est pas faite pour elles. Pour mieux cerner la question, votre magazine s'est intéressé au phénomène.

LA PRESSE, UN PIÈGE POUR CERTAINES FEMMES JOURNALISTES ?

Rares sont les hommes journalistes qui se pendent du foulard de leurs consœurs. Comme s'il y avait du mal à en épouser. Pour certains, c'est parce que dans la presse, les filles ne font pas bonne presse. On les accuse de tous les péchés d'Israël. Elles ne sont pas sérieuses, elles sont trop libres, elles rentrent tard, leurs portables ne cessent de sonner, elles sont trop proches de leurs sources etc. Pourtant certaines journalistes de mœurs légères ne sont que les versants de leurs collègues mâles, lesquels n'hésitent pas à mettre le feu sur elles.

Elles sont généralement courtisées par les autorités et autres messieurs de la jet set qu'elles fréquentent dans le cadre de leurs reportages. Conséquences, les confrères, qui sont aussi dans le milieu et qui connaissent les pièges du métier, les évitent comme la peste à défaut de pouvoir les détourner. Une consœur officiant dans un grand groupe de presse confesse : « J'ai failli laisser tomber après un mois de reportage, j'étais courtisée par les confrères aussi bien que par les personnes que je devrais rencontrer dans le cadre de mes reportages. J'avais l'impression d'être traitée comme un animal. Pour avoir la paix, j'ai alors décidé d'être ferme avec tout le monde ». D'autres femmes journalistes par contre, courtisées par tous les hommes, se sont crues sur un nuage avant de chuter violemment. C'est toujours beau de se sentir reine quand on vient d'un milieu modeste

ou même aisé et que l'on découvre les restaurants chics ou que l'on est prise en charge lors d'un séminaire ou d'un colloque dans des hôtels de luxe. La tentation, c'est aussi d'abuser du champagne lors des cocktails pour se donner des allures de filles libertines. D'autres, à la plastique de rêve, reçoivent à longueur de journée des appels des hautes autorités avec qui elles sont très familières. Ministre, député, sénateur ou directeur de société ou cadre d'administration, tout y passe. Elles auront toujours la répartie facile et belle, c'est dans le cadre du métier. A la maison, on peut rentrer quand on veut, déjà qu'il arrive que l'on s'absente pour les besoins d'un séminaire qui vous prend quatre jours voire une semaine. Le mensonge devient donc facile. On peut rentrer à la maison à l'aube, c'était dans le cadre d'un reportage. Courir les boîtes de nuit, encore

pour des reportages. Rejoindre son amant jusque tard la nuit, toujours les reportages ou un article de dernière minute à terminer.

Le journalisme devient ainsi un métier dangereux et de toutes les tentations pour une fille de faible caractère ou qui n'est pas bien trempée des réalités de la jet set ou de la vie dans la capitale tout court. Un milieu où tous les hommes sont des monstres. Beaucoup de femmes journalistes se prennent pour des stars face à la déférente des compliments des hommes dont souvent l'objectif est juste de les étaler sur un lit bien moelleux. Il y en a qui sont victimes de grossesses de leurs amants qui l'assument ou se défilent. Aujourd'hui, certaines d'entre elles, devenues mûres et plus posées, regardent les hommes avec distance.

S.S

FEMMES JOURNALISTES ET MÉNAGE : ÇA COINCÉ !

La presse est par excellence un métier à plusieurs tentations. Les femmes, qui y sont mal considérées par leurs confrères, sont courtisées pour la plupart par des personnes étrangères à la corporation, même si on assiste de plus en plus à des mariages intra-muros. Des liaisons donc qui finissent à la mosquée, chez le curé ou chez Monsieur le maire. Et après la lune de miel, la lune de fiel, prémisses d'un divorce. A qui la faute ? Toujours aux lourdes exigences de la profession. Quand on rentre après monsieur, et souvent tard dans la nuit, ou que l'on s'absente pour les besoins d'un séminaire voire d'un voyage hors du pays, lesquels peuvent vous prendre une bonne semaine, il y a toujours des petits problèmes qui surgissent, surtout quand on vit chez ses beaux parents, lesquels voient d'un mauvais œil cette femme qui quitte la maison le matin pour ne rentrer que quand tout le monde est dans les bras de Morphée. Une femme jamais aux petits soins de son époux et qui n'a pas le temps de lui concocter de petits plats. Ça jase dans la maison et dans le quartier où l'on commence même à douter de la virilité ou du pouvoir marital de monsieur, obligé de tourner les

pouces en attendant que madame daigne rentrer à la maison. Les jalousies ne manquent pas aussi. Pendant que monsieur se fait discret dans son coin, madame est à « tu » et à « toi » au téléphone avec les plus grandes autorités de l'Etat, les chefs d'entreprises ou les stars de la musique, lesquels ne se gênent pas à la déranger jusque dans son intimité pendant qu'elle est avec son époux. Le grand reportage, dont tout le monde parle dans la ville, a été réalisé par madame X. Tout le monde, des plus hypocrites aux plus sincères, veut faire sa connaissance. On admire sa belle plume ou sa belle anatomie. D'autres se pâment de désir ou d'admiration devant les belles apparitions de certaines femmes journalistes lors du journal télévisé. Les appréciations fusent de partout. « Ah, quelle beauté cette femme », s'entend-on dire par ci. « Ah, quelle belle diction », s'exclame-t-on par là. Des rumeurs circulent même qu'elle est l'amante de tel ministre, tel député ou de telle autre personnalité du pays. Certaines prennent des galons, et voilà que la rumeur prétend que c'est la promotion canapé. Et la rumeur, personne ne peut l'arrêter. Surtout, un voisinage jaloux ou mesquin qui ne digère pas que cette dame porte des habits

luxueux ou qu'elle roule dans une superbe voiture pendant que son mari est abîmé aux bus de la société, Dakar Dem Dik, aux taxis ou s'il ne roule pas dans une guimbarde. Du coup, des difficultés et malentendus surgissent dans le ménage. Beaucoup de consœurs divorcées diront, à juste raison, que des incompréhensions, jalousies, querelles, accusations à peine voilées etc. sont à l'origine de leur divorce. Soit c'est monsieur qui voit d'un mauvais œil les longues absences de madame soit c'est la famille qui jase, oubliant que leur belle-fille a un travail avec ses horaires et exigences de liberté. On accuse le coup et on fait même des sacrifices pour la famille. Mais voilà, ça ne marche pas, ça coince. On dirait que le métier de journaliste est incompatible avec une vie à deux. Ça déborde de partout, on ne tient plus, surtout que l'on ne peut pas vivre avec des insomnies ou les nerfs à fleur peau. Il y va de sa carrière et de sa santé. On a beau essayer de conjuguer sa profession de journaliste et son statut de femme au foyer, mais ça ne passe pas sinon difficilement. Et pour la plupart, c'est le clash. On divorce pour être libre dans un métier où on en a tant besoin.

S.S

Hourèye Thiam Preira, 28 ans, journaliste de la RTS

* Le journalisme, je l'exerce avec passion. C'est un métier contraignant sans aucune flexibilité, ni calendrier défini et, très souvent, incompatible avec une vie de famille normale. Sans si on a un conjoint compréhensif. Nous, femmes journalistes, n'avons ni la possibilité d'être chez nous les dimanches, ni la possibilité de préparer à manger quotidiennement pour nos chers époux. Il m'arrive, par exemple, de partir au travail avant mon mari, de rentrer tardivement, de voyager, d'être absente pendant le week-end. Ce qui montre qu'il y a toute une série de difficultés dans le mariage de femmes journalistes. Mais, moi, j'ai la chance d'avoir un homme qui m'aime, qui me comprend et qui me soutient beaucoup. Mais, en fin de compte, c'est très difficile pour nous, femmes journalistes, de combiner nos tâches professionnelles et nos tâches de femmes journalistes.

* Le texte original paru dans l'Obi du 11 août 2008 a subi de notre part certaines modifications de forme.



Source : Icône Magazine, Octobre 2008

Coupures de journaux 4

MME AMINATTA DIBBA, DIRECTRICE DU CENTRE DE LA CEDEAO POUR LE DEVELOPPEMENT DU GENRE

«Journée de la CEDEAO : une occasion pour mieux porter le combat des femmes»

Instituée, pour mieux affiner l'intégration dans notre espace régional, la Journée de la CEDEAO (Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest) est célébrée, aujourd'hui, dans tous les Etats membres. Pour réaliser une intégration économique, il faut faire de la prévention des conflits une priorité, assurer la paix et la sécurité. Aussi faut-il promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en Afrique de l'Ouest.

Voilà la mission essentielle du Centre de la CEDEAO pour le Développement du Genre (CCDG) basé à Dakar au Sénégal. Sa Directrice, Mme Aminatta Dibba, revient, à l'occasion de cette 34e Journée de la CEDEAO, sur la question de genre dans l'espace CEDEAO, mais aussi sur les missions du CCDG et les stratégies mises en place pour mieux atteindre les objectifs fixés.

Pourquoi la CEDEAO a-t-elle jugé utile de mettre sur pied un Centre pour le Développement du Genre ?

La CEDEAO considère que l'égalité entre la femme et l'homme est un moteur d'intégration régionale et un objectif de développement à part entière en ce qu'elle contribue à accélérer la réalisation des objectifs d'intégration dans l'espace sous régional notamment la paix, la sécurité et le développement économique et social.

Une telle reconnaissance est fort heureusement sous-tendue par l'engagement des Chefs d'Etat et de Gouvernement Ouest Africain qui ont décidé en 2003, de la mise en place de la Division Genre au sein de la Commission, la formulation de la politique en matière de sexospécificité adoptée au cours du 28e Sommet des Chefs d'Etat et de Gouvernement tenu à Accra, au Ghana en 2005, la création du Centre de la CEDEAO pour le Développement du Genre et récemment la formulation de la Vision Stratégique dans laquelle le développement humain et la dimension genre constituent un domaine prioritaire, confirment l'engagement des dirigeants de la CEDEAO à améliorer les conditions de vie des populations ouest africaines et à promouvoir

l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes de la sous région.

Quelles sont les missions du Centre ?

Le Centre de la CEDEAO pour le Développement du Genre est une institution régionale qui a plusieurs objectifs. Il est chargé d'assurer le renforcement des capacités et de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'espace CEDEAO. Il œuvre avec les Etats membres à l'application du Plan politique et stratégique de la CEDEAO en matière de genre. A cet effet, le Centre initie et facilite le renforcement des capacités à travers une formation fondée sur les connaissances et le transfert des compétences, l'élaboration, la gestion et la coordination de programmes pour les femmes des secteurs publics et privé et aussi pour promouvoir l'intégration de la dimension genre dans tous les programmes politiques et procédures d'intégration régionale.

Quelles sont les stratégies pour atteindre vos objectifs ?

Pour accomplir sa mission, le centre a élaboré une stratégie multidimensionnelle prenant en

compte l'intégration de la dimension genre dans le développement, l'institutionnalisation des questions de genre, le renforcement des capacités d'analyse, la recherche, le développement d'un système d'information, le plaidoyer, le partenariat et le dialogue de politiques. Le plan stratégique du Centre est axé sur 4 domaines prioritaires à savoir le renforcement des capacités institutionnelles et organisationnelles, de mécanismes nationaux de promotion de l'égalité des sexes ; la promotion de l'accès équitable aux services sociaux de base par les sexes ; la promotion de l'autonomisation économique ; et la promotion des droits humains, la résolution des conflits et le maintien de la paix et de la sécurité.

Avez-vous constaté des progrès en ce qui concerne les droits humains et la participation des femmes aux instances de décisions ?

Le rapport sous-régional sur l'évaluation décennale de la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Beijing indique que les femmes ne jouissent pas des mêmes droits que les hommes au sein des familles et de la société, en général, malgré les dispositions constitutionnelles pertinentes pour l'égalité des droits et la ratification des instruments juridiques internationaux et des conventions internationales par les Etats membres.

Aussi est-il importants de noter que malgré les gains considérables en matière d'égalité dans les dispositions des législations modernes, la situation de la femme, particulièrement en zones rurales, est encore sujette à des normes et règles culturelles, traditionnelles et religieuses. Dans certains pays, il y a des professions où la représentation des femmes est faible (l'armée, les services de douanes et l'administration des



collectivités locales), et aussi des différences dans l'imposition des hommes et des femmes. Cependant, il est encourageant de noter que dans certains pays ouest africains, les femmes assument des responsabilités ministérielles qui, de par le passé, étaient l'apanage des hommes. Par exemple, l'actuel vice-président de la Gambie (depuis 1996) est une femme, et il y'a eu plusieurs femmes ministres de la Justice dont l'une d'elle est actuellement Juge à la Cour internationale de Justice. Les plus importants progrès ont été enregistrés au Libéria avec l'élection en 2005 d'une femme à la Présidence de la République en la personne de Mme Ellen Johnson Sirleaf, la toute première femme Présidente en Afrique.

Source : Quotidien Le Soleil, Juin 2009

Cet entretien est fait avec la première et seule (au moment de l'entretien) inspectrice d'académie du Sénégal

Éducation

ABSATOU DIOP DIALLO INSPECTEUR D'ACADEMIE DE FATICK

"Ma condition de femme ne constitue pas un handicap dans ce métier d'homme"

Seule femme inspecteur d'Académie au Sénégal, Mme Absatou Diop Diallo, dont le slogan est : anticiper, exécuter et suivre, est en train de réussir sa mission dans un secteur en proie à beaucoup de turbulences. L'ancien proviseur du Lycée des jeunes filles Ameth Fall de Saint-Louis, dans cet entretien, parle de son statut de femme dans ce métier généralement réservé aux hommes, son bilan et les perspectives qui s'offrent au secteur de l'Éducation dans la région de Fatick.

Madame l'Inspecteur d'Académie, votre condition de femme dans un métier généralement réservé aux hommes ne cause-t-elle pas de problèmes quant à la réussite de votre mission?

J'ai pris fonction en janvier 2007, après avoir dirigé pendant quelques années le lycée des jeunes filles Ameth Fall de Saint-Louis, comme proviseur. Je suis là pendant pratiquement deux ans. C'est vrai qu'il s'agit-là d'une nouveauté. Bien souvent, ce qui frappe les gens, c'est le fait que je sois une femme à un poste traditionnellement occupé par des hommes. Cela n'est pas impossible. J'en suis la preuve. Il s'agit, le plus naturellement du monde, d'un travail d'animation, de coordination d'une équipe, de gestion de ressources humaines, pour ne pas dire de management. Et les femmes doivent pouvoir le faire.

Dans ce travail de management et d'animation, entre autres, avez-vous parfois rencontré des difficultés, en tant que femme inspecteur d'Académie?

Je ne rencontre pas de difficultés qui sont dues au fait que je sois femme. La gestion des ressources humaines, faut-il le rappeler, obéit simplement à quelques règles, à savoir être d'abord dans son bon droit quand on est en position de demandeur, être souple dans la manière de le demander, sans pour autant manquer de fermeté, de rigueur et, enfin, mettre les agents en confiance, booster leur volonté de bien faire. De ce point de vue, je crois que le tact naturel des femmes devrait pouvoir en faire de bons managers.

Vous êtes arrivée dans cette tâche à un moment où l'école sénégalaise est en proie à des perturbations, même si dans



la région de Fatick le phénomène est moins perceptible. Comment avez-vous vécu cette situation?

Il faut dire que l'année dernière, la situation était pratiquement la même dans toutes les académies du Sénégal. Fatick n'y a pas échappé, même si, d'une académie à une autre, il y a parfois plus ou moins de difficultés. Cela dépend cependant des interlocuteurs qu'on a en face. C'est vrai que parfois nous avons eu quelques

accrochages, si je peux m'exprimer ainsi, avec les syndicats qui, naturellement, revendiquaient, alors que moi, légitimement, je défendais le système. Il fallait simplement que les uns et les autres comprennent qu'ils ont pour mission d'œuvrer pour la bonne marche du système, d'autant que c'est l'avenir de nos enfants, pour ne pas dire du Sénégal, qui en dépend. C'est dire qu'au début, il y a eu heurts, mais, tout de suite, nous nous sommes parlés à mon initiative. Et sur certaines questions reprochées au départ à l'académie, nous avons pu nous entendre parce qu'ils ont compris que cela ne relevait pas de l'académie. C'était notamment les retards de paiement de salaires. Il est vrai que cette situation m'avait permis de prendre toute la mesure de la nécessité de veiller à éviter le retard dans le traitement des dossiers. S'il y a eu accalmie, c'est que les agents placés sous l'autorité de l'académie ont toujours été instruits d'anticiper sur le règlement des questions, de planifier, d'exécuter et de suivre les activités. Avec un tel slogan traduit en actes concrets, on évite pas mal de complications qui peuvent être à la base des agitations rencontrées parfois chez les syndicats.

Cette stratégie, qui a beaucoup joué sur le climat entre l'académie et les syndicats, a-t-elle eu des effets sur les résultats et les performances des élèves?

En matière de performances, en dehors des résultats scolaires qui sont l'impact le plus visible, il faut également tenir compte des formations, des intrants. Concernant les formations, nous venons d'achever la deuxième phase du Plan décennal de l'éducation et de la formation (Pdef). Sa première phase a été une phase d'accès avec la construction de beaucoup de collèges de proximité. La deuxième phase qui a suivi et qui s'achève actuellement est celle de la qualité. Il fallait renforcer considérablement la qualité de l'enseignement-apprentissage par la formation des enseignants. En gros, grâce au suivi-accompagnement, au contrôle et à la formation permanente, en parfaite intelligence avec les inspecteurs spécialisés et autres conseillers pédagogiques nous avons boosté la qualité chez nos enseignants. D'ailleurs, en deux années, nous avons multiplié les missions de terrain par trois, que

Suite en page 13

Suite de l'entretien avec Mme Absatou Diop Diallo, première femme inspecteur d'académie du Sénégal.

« nous avons senti cette nécessité d'être proche des enseignants, de répondre à leurs attentes et d'améliorer leurs manières de servir.

Parallèlement, il y a eu des intrants qui sont injectés dans le système. C'est dire que des manuels ont été distribués par l'Education nationale et les différents partenaires qui nous appuient dans la région que sont, entre autres, l'Usaid-Paem qui donne beaucoup de manuels et qui nous a aidé en matière de logistique, World Vision, le Lion's club, le projet qualité, etc. Quant aux résultats scolaires, il faut dire qu'ils se sont améliorés, surtout dans l'élémentaire. Cette année, malgré la grève, nous avons enregistré un bond de plus de 20 points au Cfee, et maintenu le cap au Bac avec plus de 60 % de réussite. Il n'y a qu'au Bfem où, par rapport à l'année dernière, il y a eu une dépression qui est, certes, générale, mais qui ne nous amande nullement. Car ici, on ne va pas se contenter de dire « ce n'est pas seulement moi », même si c'est l'ensemble du pays qui tourne autour de 20 à 25 %. Il est vrai que nous sommes un peu au-dessus de la moyenne, mais cela ne nous satisfait pas, en ce sens que tous les moyens ont été mis de notre côté pour mieux faire.

Maintenant, nous allons nous rencontrer en équipe pour analyser les causes de cet effondrement au Bfem. Nous pensons cependant que les séquelles nées de la perturbation du Cusems, il y a deux ans, au moment où les élèves étaient en 5e et qui se sont retrouvés en 3e l'année passée et la moyenne relativement basse des admis à l'entrée en 6e, il y a quatre ans, semblent avoir joué sur les résultats du Bfem passé.

Comment appréciez-vous cette rentrée scolaire?

Nous avons fait la traditionnelle tournée ensemble. Cette tournée nous a donné satisfaction, en ce sens qu'il n'y a pas eu de problèmes majeurs. Les seules remarques sont liées au déficit en tables bancs, au manque de salles de classe. Il y a, il faut le dire, le budget consolidé d'investissement (Bci), notamment des salles de classe construites par les collectivités locales qui accusent un grand retard.

A ce sujet, nous avons, l'année dernière, avec les autorités administratives et les présidents de conseils ruraux, organisé une rencontre pour cerner le problème. Aussi, pour cette année, il y a un retard en ce qui concerne la mise en place des fournitures, surtout du côté des collectivités locales qui tardent à réagir, mais qui semblent avoir pris bonne note dès qu'elles ont été saisies. Sinon, au niveau de l'académie, nous nous sommes très tôt, d'ailleurs, acquittés de notre tâche en organisant des rencontres avec les différents acteurs, afin que toutes les dispositions soient prises avant la rentrée. Pour dire vrai, la rentrée s'est bien déroulée, exception faite de quelques petits détails. Nous ferons tout également pour amener les parents d'élèves à respecter leurs engagements quant à la construction de salles de classe.

Il faut surtout saluer les efforts de l'Etat qui, cette année, a ouvert deux nouveaux lycées, notamment à Guinguiné et Sokone, des établissements flambant neufs qui viennent s'ajouter aux 7 Cem-Paem, construits, équipés et livré par l'Usaid.

Propos recueillis par Mamadou CISSE

Source : Quotidien Le Soleil, Décembre 2008

ANNEXE 5 : LES ARTICLES DE LA CEDEF (Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes)

Article 1 : Définition de la discrimination

Toute distinction, exclusion ou restriction faite en fonction du sexe, qui a pour but ou effet de dénier un exercice égal des droits d l'homme et des libertés fondamentales sur tous les aspects des entreprises humaines.

Article 2 : Politique à entreprendre pour éliminer la discrimination

-renforcer le principe d'égalité dans les constitutions nationales, les codes et les autres lois, et assurer leurs réalisations pratiques,

-Etablir des institutions de protection contre la discrimination,

-Assurer les autorités publiques et les institutions ne pratiquent pas elles-mêmes la discrimination,

Abolir toutes les lois existantes, les coutumes et les règles qui sont discriminatoires envers les femmes.

Article 3 : Garantie des droits de la femme et des libertés fondamentales sur une base d'égalité avec les hommes.

Article 4 : Mesures temporaires pour atteindre l'égalité

-Des mesures spéciales temporaires peuvent être adoptées et doivent être arrêtées quand l'égalité est atteinte,

-Les mesures spéciales de protection de la maternité ne sont pas considérées discriminatoires,

-Les pratiques basées sur l'infériorité d'un sexe seront éliminées,

-Assurer que l'éducation familiale montre que les hommes et les femmes partagent un rôle commun lors de l'éducation des enfants.

Article 5 : Rôles des sexes et stéréotypes

-Les habitudes sociales et culturelles doivent être modifiées pour éliminer les stéréotypes sur les rôles des sexes et toutes notions de supériorité ou d'infériorité de quelque sexe que ce soit,

-L'éducation familiale montrera que les hommes et les femmes partagent la responsabilité d'élever les enfants.

Article 6 : Prostitution

-Des mesures devront être prises pour éliminer toute forme de trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution.

Article 7 : Vie publique et politique

-le droit de voter dans toutes les élections et d'être éligibles à tous les organismes publiquement élus,

-Le droit de participer à la formulation de la politique gouvernementale et d'occuper des postes à tout niveau du gouvernement,

-La participation à des organisations non gouvernementales.

Article 8; Participation au niveau international

-La possibilité de représenter leur pays au niveau international et de participer à des organisations internationales.

Article 9; Nationalité

-Droits égaux d'acquérir, de changer ou de garder leur nationalité,

-Droits égaux pour la nationalité de leurs enfants.

Articles 10; Droits égaux au niveau de l'éducation

-Accès à l'éducation et aux possibilités de carrière,

-Des programmes, des examens et des standards similaires pour l'enseignement et l'équipement,

-Accès égal aux bourses et dons,

-Accès égal à l'enseignement de perfectionnement, y compris les programmes d'alphabétisation,

-Élimination des stéréotypes dans l'éducation et les livres scolaires,

-Mesures pour réduire les abandons lors de l'éducation des femmes,

-Participation égale dans le sport et l'éducation physique,

-Accès égal à la santé et aux informations concernant le planning familial.

Articles 11: Conditions d'emploi

- Droits égaux à l'emploi pour les hommes et les femmes,
- Libre choix de la profession, de l'emploi et de la formation,
- Rémunération et bénéfices égaux, y compris un traitement égal pour un travail à valeur égale,
- Sécurité sociale,
- Protection et santé professionnelle,
- Pas de licenciement sur la base d'une maternité ou du statut marital,
- Arrêt de maternité,
- Services sociaux encouragés, y compris l'aide aux enfants,
- Protection spéciale contre les activités dangereuses lors d'une maternité.

Articles 12: Santé et planning familial

- Accès égal aux services de maternité appropriés,

Articles 13: Avantages économiques et sociaux

- Accès égal aux avantages familiaux, au prêt et crédit,
- Accès égal aux activités récréatives, aux sports et à la vie culturelle.

Articles 14: Femmes rurales

- Reconnaissance des problèmes particuliers des femmes rurales, des rôles spéciaux qu'elles jouent dans la survie économique des familles et de leur travail non rémunéré,
- Assurer leur participation égale au développement,
- Participation au planning et à la mise en place du développement,
- Accès aux soins et aux services de planning familial,
- Droit de bénéficier directement à la sécurité sociale,
- Droit à l'éducation et à la formation professionnelle,
- Droit d'organiser des groupes de conseil et des coopératives,
- Droit de participer à toutes les activités de la communauté,
- Droit d'accéder aux crédits, aux emprunts, aux moyens de diffusion, aux technologies appropriées et traitement égal lors des réformes agraires et des terres ainsi qu'au transfert de population,
- Droit à des conditions de vie adéquate, habitation, santé, électricité, eau, transport et communauté.

Articles 15: Droits égaux devant la loi

- Garantie des mêmes possibilités de contracter, d'administrer des biens- d'apparaître devant un tribunal ou une cour- que pour les hommes,
- Liberté de mouvement, droit de choisir résidence et domicile,
- Toutes les suppositions privées ou contractuelles sur les capacités légales des femmes seront déclarées nulles et sans effet.

Articles 16: Mariage et droits de la femme

- Responsabilité et droits égaux avec les hommes dans le mariage et les relations familiales,
- Droit de se marier librement et de choisir un époux,
- Égalité dans le mariage et dans sa dissolution,
- Droit de choisir librement le nombre et l'étalement des enfants; accès à l'information, à l'éducation et aux moyens qui permettent de faire ce choix,
- Droit égal de garde ou d'adoption des enfants,
- Droit des personnels similaires à ceux du mari, droit de choisir un nom de famille, une profession ou une occupation,
- Responsabilité et droits égaux en termes de droits de propriété, de direction et d'usage des biens,
- Âge minimal d'enregistrement du Mariage.

Articles 17-22: Détaillent la mise en place et le fonctionnement de la convention pour l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF),

Articles 23-30: Détaillent la mise en pratique de la dite convention.



This work is licensed under a
Creative Commons
Attribution – NonCommercial - NoDerivs 3.0 License.

To view a copy of the license please see:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>

This is a download from the BLDS Digital Library on OpenDocs
<http://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/>